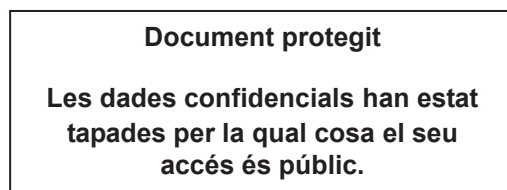
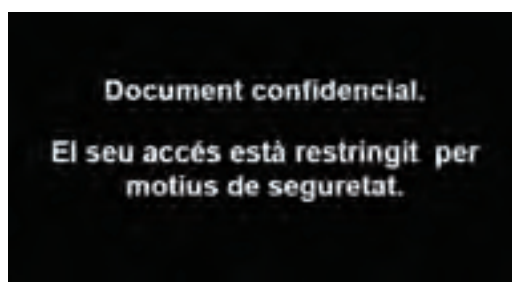


**MEMÒRIA JUSTIFICATIVA PER LA DETERMINACIÓ DE LA
FORMA DE GESTIÓ PER A LA PRESTACIÓ DEL SERVEI PÚBLIC
D'ABASTAMENT D'AIGUA A TERRASSA**

ANNEXES A LA MEMÒRIA VOLUM 2



INDEX

14.8. Informes d'assessorament extern.

- 14.8.1. Informe sobre els efectes, en matèria de personal de la finalització de la concessió del servei públic d'abastament d'aigua potable a Terrassa, realitzat pel Sr. Josep Aldomà Buixadé.
- 14.8.2. Estudi jurídic sobre el règim de taxa o tarifa aplicable segons les diferents modalitats de gestió dels serveis públics locals, realitzat pel catedràtic Francisco J, Villar Rojas.
- 14.8.3. Estudi de les condicions tècniques i econòmiques per a la prestació del servei d'abastament d'aigua potable de Terrassa, realitzat per SGS Tecnos.

14.8. Informes d'assessorament extern.

- 14.8.1. Informe sobre els efectes, en matèria de personal de la finalització de la concessió del servei públic d'abastament d'aigua potable a Terrassa, realitzat pel Sr. Josep Aldomà Buixadé.

Objecte del Dictamen

Per la Direcció de Serveis Jurídics de la Secretaria General de la Diputació de Barcelona se'ns ha demanat un informe sobre els efectes, en matèria de personal, de la finalització de la concessió del servei públic d'abastament d'aigua potable a Terrassa, que actualment està gestionat per la societat privada MINA PÚBLICA D'AIGÜES DE TERRASSA, S.A. (en endavant, MINA PÚBLICA) en virtut d'una concessió de gestió del servei que es troba en període de pròrroga.

D'acord amb la sol·licitud formulada, aquest informe se centra sobre les conseqüències que sobre les relacions laborals del personal adscrit al servei comportaria l'extinció de la concessió actual si la gestió del servei recaigués en una nova entitat, ja sigui mantenint una forma de gestió indirecta a través d'una empresa privada o una gestió directa a través d'una entitat del sector públic (el propi Ajuntament, un organisme públic o una societat mercantil pública); per tant, no tracta sobre el procediment, els requisits, els límits o la motivació de la fórmula de gestió que finalment s'adopti. És a partir d'aquesta situació que ens plantejem si la finalització de la concessió del servei per MINA PÚBLICA i l'assumpció de la gestió per part d'una nova entitat cessionària –privada o pública– configura o no un supòsit de successió d'empresa a efectes de la subrogació en les relacions laborals del personal que presta actualment el servei i les conseqüències jurídiques d'aquesta subrogació.

Partir d'aquesta premissa no significa ignorar la transcendència de la decisió en favor d'una concreta forma de gestió, també des de la funció de gestió del personal. En aquest sentit, la subrogació del personal com a conseqüència d'una successió d'empresa presenta unes variacions segons quina sigui la naturalesa de l'entitat cessionària, privada o pública, entesa aquesta segona en sentit ampli. Aquestes variacions es manifesten principalment, que no exclusiva, a partir del moment que es fa efectiva la subrogació i es vol procedir a homogeneïtzar la possible dualitat de plantilles amb un marc de drets i condicions de treball diferent, operació que serà objectivament més senzilla i menys conflictiva quan la cessionària sigui una empresa privada o pública que estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu sectorial de les empreses del cicle integral de l'aigua. També es manifesten diferències quan el cessionari és una entitat pública i calgui procedir a una adaptació de les condicions de treball a les limitacions legalment establertes per aquestes entitats, amb normes que poden tenir també major o menor intensitat depenent de la seva forma jurídica concreta, de dret públic o de dret privat.

Per abordar aquestes variacions la metodologia que se segueix en aquest informe és la de tractar de manera general ambdós supòsits, atès que el règim establert en la legislació laboral és majoritàriament coincident, i deixem pel darrer capítol el tractament de les especialitats que comporta l'existència d'algunes normes laborals específiques pel personal laboral de les entitats integrants del sector públic així com algunes disposicions de dret públic. Tot això sens perjudici de les referències concretes que són indispensables exposar en el primer capítol de l'informe

dedicat a l'abast del concepte de successió d'empresa i dels exemples o puntualitzacions que es consideri adient efectuar en altres capítols.

A partir de les consideracions anteriors es desenvoluparà l'informe seguint l'esquema o índex següent:

Cap. 1. La transmissió de la titularitat de la gestió del servei d'abastament d'aigua a causa de l'extinció de la concessió com un supòsit de successió d'empresa

- 1.1. El tipus de successió empresarial aplicable al cas objecte d'estudi
- 1.2. Requisits legals per la successió d'empresa
- 1.3. Successió convencional

Cap. 2. Obligacions de comunicació i informació als representants dels treballadors i de l'empresa cedent a la cessionària

Cap. 3. Determinació del personal afectat per la subrogació

- 3.1. El personal de les unitats o centres als que afectarà la successió
- 3.2. Altres circumstàncies relatives a la determinació dels treballadors a subrogar

Cap. 4. Efectes de la successió sobre les relacions laborals del personal subrogat

- 4.1. Obligacions del cessionari. Manteniment dels drets i deures del personal subrogat
- 4.2. Responsabilitat solidària de cedent i cessionari per les obligacions anteriors a la successió

Cap. 5. Vigència del conveni col·lectiu de MINA PÚBLICA amb posterioritat a la successió

- 5.1. Conveni col·lectiu que s'aplicarà a partir del moment de la subrogació
- 5.2. Fins quan es podrà aplicar el conveni anterior
- 5.3. La possibilitat d'establir un pacte en contra que exceptuï la regla general de manteniment de la vigència de l'anterior conveni

Cap. 6. Afectacions en la representació sindical de l'entitat que se subroga i de la cessionària

Cap. 7. Efectes específics de la subrogació quan la cessionària sigui l'Ajuntament o una entitat instrumental dependent

- 7.1. Subrogació del personal de MINA PÚBLICA i compatibilitat amb els principis generals d'accés a l'ocupació pública.
- 7.2. Subrogació i compliment de la normativa pressupostària
- 7.3. El Projecte de Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017

1. LA TRANSMISSIÓ DE LA TITULARITAT DE LA GESTIÓ DEL SERVEI D'ABASTAMENT D'AIGUA A CAUSA DE L'EXTINCIÓ DE LA CONCESSIÓ COM UN SUPÒSIT DE SUCCESSIÓ D'EMPRESA

En l'ordenament laboral intern, la successió d'empresa està regulada en l'art. 44 del Real Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET). L'apartat 1 d'aquest precepte preveu expressament que: *"El canvi de titularitat de l'empresa, del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma d'aquesta empresa no extingeix per ell mateix la relació laboral, i l'empresari nou queda*

subrogat en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior", complementant l'apartat 2 del mateix precepte que: "Es considera que hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecta a una entitat econòmica que manté la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria".

Aquest precepte constitueix la transposició a l'ordenament intern de la Directiva 2001/23/CE del Consell, de 12 de març de 2001, sobre l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspassos d'empreses, de centres d'activitat o de parts d'empreses o de centres d'activitat. Norma comunitària que codifica i deroga l'anterior Directiva 77/187/CEE.

El fet que la successió d'empresa estigui regulada en una Directiva comunitària ens porta a fer unes consideracions de caràcter general sobre els efectes de la norma comunitària que es desprenen del seu contingut i de la interpretació que n'ha fet jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (en endavant, TJUE). Consideracions que exposem sintèticament en els termes següents:

- a) Un dels objectius de la Directiva –dels mecanismes que s'hi regulen– és la protecció dels treballadors en cas de canvi d'empresari, per tal de garantir el manteniment dels seus drets, d'acord amb les previsions de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors (considerants 3 i 5 del preàmbul). Aquest objectiu pressuposa un principi general que ha d'informar l'aplicació de la Directiva i una interpretació extensiva o favorable de la mateixa en benefici dels treballadors afectats per la successió.
- b) La Directiva persegueix una aproximació del grau de protecció dels treballadors (considerant 4 del preàmbul), no la equiparació de les legislacions nacionals sobre les modalitats de contracte de treball, el model de relacions laborals, etc. Però els Estats no podran excloure de l'àmbit d'aplicació de la Directiva alguns contractes pel sol fet de ser temporals o de durada determinada o en funció del nombre d'hores realitzades o per realitzar (art. 2.2). Per tant, no es podrà delimitar l'àmbit subjectiu interpretant restrictivament quins són els contractes objecte de la subrogació.
- c) Les disposicions de la Directiva tal com són interpretades pel TJUE tenen el caràcter de normes de mínims que poden ser millorades pels Estats membres a través de normes legals, reglamentàries o administratives o promovent o permetent l'aplicació de convenis col·lectius o acords entre els interlocutors socials (art. 8 de la Directiva).

En resum, haurem de tenir present que a partir de la finalitat protectora dels treballadors i amb l'objectiu de mantenir íntegrament els seus drets davant una successió d'empresa, la jurisprudència comunitària fa una interpretació extensiva dels supòsits que poden donar lloc a la successió d'empresa, de les modalitats de contractació afectades, dels drets que no es poden veure perjudicats per la mateixa, de les facultats dels representants legals dels treballadors i altres extrems relatius a la subrogació del personal.

1.1. El tipus de successió empresarial aplicable al cas objecte d'estudi

Més enllà de que la successió d'empresa estigui regulada legalment, la doctrina i la jurisprudència han considerat que als efectes de la subrogació en les relacions laborals dels treballadors, aquesta pot tenir orígens diferents, dels quals es consideren aquí els tres següents:

- a) Una successió anomenada legal u ordinària –entre altres expressions-, que es produeix per imperatiu de l'art. 44 ET, a la llum de les Directives comunitàries i de la doctrina constituïda pel TJUE. Perquè es doni aquesta successió s'exigeix la transmissió d'una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats amb la finalitat última de desenvolupar una activitat econòmica, essencial o accessòria.
- b) Una successió que podem denominar “convencional”, per imposar-la així els convenis col·lectius sectorials, sempre que concorrin a l'efecte els supòsits i els requisits expressament fixats per la norma convencional. En aquest supòsit, la subrogació dels treballadors es produeix en els termes i condicions establerts en el conveni col·lectiu.
- c) Una successió derivada dels plecs de clàusules administratives, que es produirà de conformitat amb allò establert en els propis plecs. En el nostre cas, la successió no està prevista en l'escriptura pública notarial de 10 de desembre de 1941, d'atorgament de la concessió de la gestió del servei de captació i abastament d'aigües a MINA PÚBLICA, ni en la modificació formalitzada en escriptura pública notarial de 20 de maig de 1955. Per tant, aquest supòsit no és aplicable, raó per la qual no entrarem a analitzar-lo.

En tot cas, convé advertir que en l'apreciació gaudeix de prioritat la successió legal sempre que es donin les condicions previstes a l'efecte, amb la qual cosa els demés tipus de subrogació actuaran en defecte d'aquesta i dels seus elements característics. A banda d'això, s'ha de considerar que els efectes i les conseqüències dels diferents tipus de successió no són exactament els mateixos. Així, la successió legal és una veritable obligació de subrogació que s'imposa per ministeri de la llei a les empreses i als treballadors. Per la seva part, la subrogació convencional pressuposa també una obligació de subrogació però només en els termes i condicions que pugui haver fixat el conveni col·lectiu i sempre subjectada als seus límits, formalitats i entrega de la documentació pertinent.

1.2. Requisits legals per la successió d'empresa

Cal tenir present que la casuística que es pot subsumir en el mecanisme de la successió d'empresa és plural i molt diversa. D'aquí que el TJUE hagi afirmat repetidament que per determinar quan es dona o quan no, s'ha de fer cas per cas i aplicant una pluralitat de criteris. Els criteris o elements que s'han utilitzat s'han classificat doctrinalment de la manera següent:

- a) L'element subjectiu, representat per un canvi de titularitat o transferència entre dos empresaris. Quan un canvi de titularitat de l'empresa gestora d'un servi públic com el que és objecte de l'informe es produeix entre dues empreses privades, hi ha un acord general en què estem davant del supòsit de successió d'empresa regulat en l'art. 44 ET. En canvi, en relació amb aquest criteri s'ha plantejat dubtes quan un empresari és una administració pública, un ens

públic o una societat mercantil pública, cosa que ens obliga a fer unes consideracions més acurades. L'art. 44 ET no fa cap referència a la seva aplicació a l'Administració o les empreses públiques, mentre que sí s'estableix expressament en la Directiva, art. 1.1.c), segons el qual *"La presente Directiva será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro"*. A més, el concepte d'empresa en la Directiva és de caràcter substantiu, de manera que inclouria també les administracions públiques i els organismes públics. Així ho ha afirmat la jurisprudència comunitària: *"... la circunstancia de que el cesionario sea un organismo de Derecho público no permite excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23"* (STJUE de 26 de novembre de 2015, assumpte C-509/14 i STJUE de 20 de gener de 2011, assumpte C-463/09).

És més, l'excepció que la mateixa Directiva preveu quan enuncia que la reorganització de les autoritats públiques i el traspàs de funcions administratives entre autoritats no constituirà un traspàs, ha estat interpretada en el sentit d'entendre que no es pot excloure de l'àmbit d'aplicació d'aquesta Directiva la transmissió d'una activitat econòmica d'una persona jurídica de Dret privat a una persona jurídica de Dret públic (com es pot veure a la STJUE de 26 de setembre de 2000, C-175/99); posició que ha estat confirmada per les SSTJUE de 29 de juliol de 2010, C-151/09 i de 26 de novembre de 2015, C-509/14, en la qual es diu que *"el hecho de que la persona jurídica de que se trata en el litigio principal sea una empresa pública titular de un servicio público no la excluye del ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23"*.

De fet, l'excepció esmentada, tal com es diu a la STJUE de 26 de setembre de 2000, C-175/99, acaba excloent únicament i exclusiva la cessió de competències administratives pròpies de l'exercici del poder públic; excepció que, en dret intern, ens remet a les funcions reservades a personal funcionari en els termes establerts per l'art. 9.2 del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant, EBEP). Però sobre aquest punt cal tenir present, com recorda la doctrina laboral, que aquesta excepció no ha estat transposada a l'ordenament intern, de manera que l'art. 44 ET resulta aplicable a situacions de reorganitzacions administratives i al traspàs de funcions entre autoritats públiques sempre que la cessió afecti al personal laboral al servei de les Administracions públiques, sobre la base de la clàusula d'acceptació de les disposicions nacionals que resultin més favorables pels treballadors contingudes a l'art. 8 de la norma comunitària. Com diu la STSJ de Madrid de 8 d'octubre de 2010, recurs 2740/2010, *"... aún cuando realmente este Ente hubiese sido una autoridad administrativa, el hecho de que el traspaso de funciones operado entre él y el Ayuntamiento de Alcalá no pudiera considerarse una sucesión de empresa de acuerdo con la normativa comunitaria, ello no impediría que sí lo fuera desde el punto de vista del ordenamiento español, tal como dice con toda claridad el artículo 8 de la norma comunitaria de referencia, porque la Directiva 2001/23 /CE lo que hace es fijar unos mínimos de garantía a favor de los trabajadores y tales mínimos pueden ser reforzados por los ordenamientos internos, de manera que, puesto que en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores el elemento determinante de la sucesión empresarial es el traspaso de elementos patrimoniales y tal elemento se da en este caso, la sucesión se ha producido"*.

b) La genèrica expressió “canvi de titularitat” com element formal de la successió. Aquesta és una noció que la doctrina ha vingut interpretant en un sentit ampli, comprensiva de qualsevol situació de fet, acte o negoci, al marge de la forma jurídica de la transmissió. Aquí, el concepte “canvi de titularitat” té un abast omnímode, integrant de qualsevol negoci jurídic o situació de caràcter lícit que es pugui utilitzar per transmetre una unitat de producció. En tot cas, el caràcter obert i flexible de la causa jurídica a través de la qual s’instrumenta la transmissió resulta pràcticament comprensiu de totes les situacions i de tots els negocis jurídics que puguin ser admesos en dret. Altrament, la STJUE de 26 de novembre de 2015, C-781/2015, ha considerat que la Directiva 2001/23 és aplicable a una situació en la qual una empresa confia a una altra l’execució efectiva de determinades tasques i decideix posar fi al contracte que les vinculava i executar ella mateixa aquestes tasques i, més concretament, ha afirmat que no es pot excloure de l’aplicació de la Directiva una situació en la qual una empresa pública en sentit ampli, titular d’una activitat econòmica, confia mitjançant un contracte de gestió de serveis públics l’explotació d’aquesta activitat a un altra empresa, i posteriorment decideix posar fi a l’esmentat contracte i explotar ella mateixa aquesta activitat amb el seu propi personal.

c) L’element objectiu de la transmissió segons l’art. 44.2 ET és “una entitat econòmica que manté la seva identitat”. Un criteri decisiu per a determinar l’existència d’un traspàs és que es transmeti una entitat econòmica i que l’entitat en qüestió conservi la seva identitat. Això vol dir que resulta necessari que es cedeixi un conjunt organitzat de bens materials i immaterials que comptin amb una mínima autonomia funcional i organitzativa amb capacitat per desenvolupar la mateixa activitat o una activitat anàloga. En aquest punt, el TJUE estableix una clara distinció entre la mera continuació de l’activitat i la transmissió d’una entitat econòmica, la qual, a més de continuar l’activitat requereix la transmissió d’uns elements (personal, direcció, organització del treball, mètode d’explotació o instruments) que permeten entendre que s’ha transferit una entitat productiva. És a dir, per aplicar la Directiva es requeriria la transmissió d’una entitat econòmica, o sigui, d’un conjunt organitzat de persones i elements que permeti l’exercici d’una activitat econòmica que persegueix un objectiu propi.

Tanmateix, aquest concepte “orgànic” s’ha anat contraposant per la pròpia jurisprudència europea, i de forma derivada per la doctrina judicial espanyola encara que amb moltes resistències, a una concepció més “funcional” en la qual el criteri determinant per saber si l’objecte de la transmissió conserva o perd la seva identitat és la continuació de l’activitat i la conservació d’una part del personal. En aquesta línia, el Tribunal de Justícia ha considerat que en determinats sectors en els quals l’activitat descansa fonamentalment en mà d’obra, un conjunt de treballadors que exerceix de forma duradora una activitat comú “pot” constituir una entitat econòmica sempre que el nou empresari es faci càrrec d’una part essencial dels treballadors considerats (STJUE de 10 de desembre de 1998, C-127/96, C-229/96 i C- 74/97), “*en términos de número y de competencias*”. O sigui, en aquest cas, el criteri definitiu és l’assumpció d’una part essencial en termes de nombre i qualitat subjectiva dels treballadors de l’antic empresari. Expressat d’altra manera, el factor no és purament numèric sinó essencialment qualitatiu i, en especial, organitzatiu, referit a un conjunt de persones estructurades que aporta una especial competència per a la gestió del servei, amb la qual cosa, el que acaba justificant la

successió és la qualificació o l'especialització professional i l'experiència de la plantilla prèvia i el seu grau d'organització o coordinació interna que constitueix un veritable actiu immaterial.

La línia jurisprudencial exposada ha donat lloc a la doctrina que admet la successió d'empreses sense transmissió d'elements materials i a la qual avala la denominada successió de plantilles, és a dir, la internalització d'activitats amb la subrogació del personal que hi està adscrit. Lògicament, si s'esgota aquest raonament fins al final, l'empresari no estaria obligat a fer-se càrrec sempre i a qualsevol preu de la totalitat dels treballadors sinó dels que assegurin la continuació de l'activitat d'una forma estable i la qualitat del servei prestat.

En tot cas, la STS de 5 de març de 2013, recurs 3984/2011, afirma que no es pot considerar que hi hagi successió d'empresa entesa com a successió de plantilles, si l'activitat de la qual es tracta no descansa fonamentalment en el treball personal o en la ma d'obra sinó que exigeix material i instal·lacions importants, encara que es produeixi la continuïtat de l'activitat pel nou empresari i aquest assumeixi un nombre important de treballadors de l'anterior.

En altres ocasions, s'ha donat una gran transcendència a la incorporació de l'element personal, com es pot veure en la recent STS de 10 de gener de 2017, recurs 1670/2014, on s'explica que *"... resulta que la recurrente, al hacerse cargo de la contrata, aparte de usar elementos materiales de la empresa principal y de la anterior contratista, incorporó a su plantilla al personal laboral que su predecesora había empleado en la ejecución de la contrata... Este dato es de importancia vital, pues, con independencia de la transmisión o uso de medios materiales de la anterior contratista, la contratación de todos los empleados en la contrata por su anterior adjudicatario puede ser reveladora de la existencia de una sucesión de empresa en su modalidad de sucesión de plantillas"*.

Per tant, és summament important que la unitat productiva a transmetre constitueixi un conjunt d'elements dotats de la suficient autonomia funcional per portar a terme una activitat essencial o accessòria, quedant exclosos de l'objecte de la transmissió supòsits de transferència d'elements materials, instrumentals o personals aïllats, sense substantivitat pròpia. El plantejament és senzill i alhora no està exempt d'una certa abstracció i faltat de concreció: la transmissió ha de permetre la continuïtat de l'activitat com a empresa, és a dir, la permanència d'aquesta com a una unitat organitzada amb capacitat de producció que és el que configura la identitat de l'objecte transmès. Aquí el concepte essencial és el d'identitat econòmica que pot superar el d'empresa, centre d'activitat o unitat i on el seu sentit últim és el d'un conjunt organitzat de persones i elements que permeten l'exercici d'una activitat que persegueixi un objectiu propi.

Del que s'ha dit fins al moment es pot deduir que sovint no resulta fàcil saber si en un supòsit concret es reuneixen els requisits subjectius i objectius necessaris per a la transmissió d'empreses; d'aquí que resulti convenient referir-se a la doctrina consolidada del TSJCE de la qual són una bona mostra representativa la STJUE de 18 de març de 1986, C-24/85; la STJUE de 11 de març de 1997, C-13/95; la STJUE de 2 de desembre de 1999, C-234/98; i la STJUE de 9 de

desembre de 2004, C-460/02, en les quals es reconeix explícitament la necessitat d'analitzar cada cas concret per a la determinació de l'existència d'una transmissió d'una entitat que manté la seva identitat, en base a la construcció d'un sistema d'indícis en el qual s'han de considerar totes les circumstàncies de fet característiques de l'operació plantejada, entre les quals figuren, en particular, el tipus d'empresa que es tracti o d'unitat productiva, el que s'hagin transmès o no elements materials, el valor dels elements immaterials en el moment de la transmissió, el fet que el nou empresari es faci càrrec o no de la majoria de treballadors, el que s'hagi transmès o no la clientela, així com el grau d'analogia de les activitats exercides abans i després de la transmissió i la duració d'una eventual suspensió d'activitats.

Ara bé, tots aquests elements són aspectes parcials d'una avaluació de conjunt que s'haurà de fer motivadament atenent a les circumstàncies del moment i a les condicions de recuperació dels serveis prestats externament. En el que sí s'ha d'insistir és en la necessitat que aquesta avaluació es faci de forma rigorosa en el supòsit que s'opti per una gestió directa, atès que l'art. 44 ET no pot i no hauria de servir, de norma de cobertura o de porta falsa a través de la qual una societat pública assumeixi un seguit de contractes i relacions laborals existents prèviament, el que podria pressuposar un evident frau de llei en la utilització d'aquest precepte.

A partir del que s'ha dit fins al moment podem ja afirmar que l'operació de canvi en la titularitat de la gestió del servei d'abastament d'aigua potable contractat amb MINA PÚBLICA, ja sigui per procedir a una forma de gestió directa o de gestió indirecta, constituïria un veritable supòsit de successió d'empresa emparat en la legislació laboral, atès que concorren els elements essencials que s'han exposat i que es poden resumir en els termes següents:

- a) Des d'una perspectiva subjectiva estem davant d'un canvi de titular de la gestió d'una activitat de servei públic en finalitzar la concessió que ostenta MINA PÚBLICA.
- b) Des d'una perspectiva objectiva el que s'està plantejant és l'assumpció d'una unitat econòmica integrada per un conjunt de mitjans materials i personals, assumpció que representarà la subrogació dels treballadors adscrits actualment al servei, tan en termes quantitatius com qualitatius, la recuperació de la disponibilitat dels bens cedits, i la conservació de la seva identitat en mantenir la continuïtat de la mateixa activitat de servei. Tot això, sens perjudici que hi pugui haver dubtes o desacords puntuals entre l'empresa cedent i la cessionària sobre l'afectació d'algun element material o sobre la subrogació d'algun treballador concret.

1.3. Successió convencional

Una vegada ens hem pronunciat a favor de considerar l'extinció de la concessió del servei d'abastament d'aigua a Terrassa com un supòsit de successió d'empresa a l'empara de l'art. 44 ET i de la Directiva 2001/23/CE, pot semblar que es podria obviar l'anàlisi de si es dona també una successió convencional. Realment, s'ha considerat que l'existència d'una successió convencional solament es pot plantejar a partir del moment en què s'hagi resolt que no existeix una successió ordinària o legal en els termes de l'Art. 44 ET i de la Directiva comunitària, donat el caràcter jeràrquicament superior de la norma legal sobre la convencional i relacionat amb el

seu caràcter de dret necessari i protector de la institució respecte dels treballadors afectats. Aquest és l'ordre amb que cal procedir per a determinar si es tracta d'un supòsit de successió d'empresa, tal com exemplifica la STS de 21 d'abril de 2015, recurs 91/2014, la qual afirma que *"EL fracaso de la vía del art. 44 ET para sostener la existencia de subrogación por parte de la IGAE, obliga a considerar el otro cauce utilizado en los dos recursos, la sectorial y pactada"*, que representaven tant el conveni sectorial d'àmbit estatal com el d'àmbit autonòmic.

Ara bé, l'existència d'un CC sectorial amb un àmbit funcional i personal que inclogués cedent i cessionari, pot actuar en una doble direcció: en primer lloc, per reforçar que realment estem davant un supòsit de subrogació del personal de MINA PÚBLICA adscrit al servei i, en segon lloc, per aplicar les previsions del CC sectorial. És a dir, una cosa és que el mecanisme de la successió d'empresa tingui o no un origen convencional i, una altra diferent que, malgrat que sigui una successió ordinària o legal no siguin aplicables les disposicions del conveni col·lectiu sectorial una vegada s'ha determinat que existeix la successió i en funció de la seva posició respecte de les disposicions legals, en concurrència amb les mateixes. Per aquest motiu, passem a considerar les disposicions del CC sectorial i del CC de MINA PÚBLICA.

Segons la Resolució TRE/4222/2008, de 17 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, per als anys 2008-2010, art. 82, *"Quan hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa en un centre de treball, bé sigui per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no s'ha d'extingir per si mateixa la relació laboral. El nou empresari resta subrogat tant en els drets i deures laborals de l'anterior com amb els treballadors del centre de treball afectat... En qualsevol cas s'aplicarà l'art. 55 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector"* (precepte que es correspon amb l'art. 53 del vigent actualment). És evident que les disposicions d'aquest conveni d'empresa solament obliga les parts signatàries del mateix, però no a tercers, com seria el cas de l'empresa municipal que assumís la gestió del servei.

Tanmateix, la remissió en bloc a les disposicions del CC sectorial dóna a la successió un abast diferent. Concretament, en el cas de les empreses del cicle integral de l'aigua, la Resolució de 22 d'octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, acordà el registre i la publicació del V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals. Segons l'art. 53, primer paràgraf, d'aquest conveni: *"En las empresas o entidades públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan..."*.

A partir de l'existència de les clàusules del CC sectorial que preveuen la subrogació obligatòria, i per arribar a determinar si aquestes s'apliquen a la successió en el cas que analitzem, s'ha de veure si el conveni col·lectiu s'aplicaria a les relacions laborals de l'entitat cessionària segons

sigui una empresa privada o una entitat pública. En el cas d'una empresa privada compresa dins del sector integral de l'aigua, li seria aplicable el CC sectorial; en el cas d'una entitat pública, la qüestió és més complexa i requereix una anàlisi més aprofundida, que abordem tot seguit.

D'entrada pot semblar que la subrogació convencional difícilment es podrà imposar en la pràctica a una entitat pública, atès que les clàusules d'un CC s'apliquen a les empreses que han estat representades, formal i institucionalment, per les parts que han intervingut en la negociació del conveni sectorial; representació de la qual no hi ha constància en el cas present. Tanmateix, s'ha de considerar que el CC sectorial de referència té naturalesa normativa i eficàcia general, d'acord amb allò disposat en l'art. 3 i atès el compliment de les disposicions del Títol III de l'ET, cosa que el fa aplicable a totes les empreses del sector subjectes a l'ordenament laboral. A més, el CC sectorial inclou dins del seu àmbit d'aplicació les "entitats privades o públiques" o "empreses de naturalesa pública" sempre que no tinguin CC propi, en els termes següents:

"El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas. Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el párrafo anterior, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio".

Per tant, a més de les empreses privades, podem entendre que estarien dins l'àmbit del CC sectorial de gestió del cicle integral de l'aigua: a) les entitats públiques empresarials –pel que fa al seu personal laboral, el general en aquestes entitats–, ja que poden ser considerades empreses públiques, si bé aquesta consideració podria ser discutida doctrinalment a partir de la pluralitat de definicions legals i doctrinals i de la terminologia defectuosa emprada per la clàusula del CC sectorial citada; b) les societats mercantils públiques que no tinguin un CC propi. Per les societats públiques, endemés, existeix una jurisprudència menor que en el supòsit concret de societats públiques que es comporten directament com empreses del sector i que no disposen d'un conveni propi, imposen l'aplicació del conveni estatal del sector encara que no es donin les condicions objectives per una successió d'empreses de caràcter legal, tal com es pot veure a la STSJ de Castella-La Manxa de 1 de juliol de 2010, recurs 106/2010, la STSJ del País Basc de 16 de setembre de 2014, recurs 1434/2014 i la STSJ de Madrid de 4 de desembre de 2012, recurs 52/2012, en la qual l'existència d'un conveni sectorial que imposa la subrogació empresarial en els supòsits de substitució d'empreses contractistes quan no concorri el requisit de transmissió patrimonial, es té en compte i es valora a efectes d'acreditar els pressupòsits constitutius de la figura de la successió empresarial per rescat de l'activitat com a possibilitat

inclosa en l'art. 44 ET, advertint que, d'una manera o altra, és el que es regula a les normes convencionals estudiades.

A partir de les consideracions exposades podem concloure que el CC sectorial seria aplicable amb reserves a una entitat pública empresarial i de forma clara a una societat mercantil pública, sempre que no disposin una i altra de CC propi; en particular, les disposicions relatives a la subrogació dels treballadors prevista en l'art. 53. En conseqüència tindriem que, si s'adoptés una de les dues formes de gestió indicades, a més d'estar davant d'un supòsit de successió d'empresa regulat en l'art. 44 ET, serien aplicables les disposicions del conveni col·lectiu sectorial. Cosa que comporta quelcom d'habitual en la normativa laboral, com és la concurrència de disposicions legals –en aquest cas sobre la successió d'empresa– i de disposicions del conveni sobre la subrogació del personal. Concurrència que s'hauria de resoldre, si és el cas, d'acord amb el principi de jerarquia de la llei sobre el CC i els criteris de complementarietat, suplementarietat i norma més favorable.

2. OBLIGACIONS DE COMUNICACIÓ I INFORMACIÓ ALS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS I DE L'EMPRESA CEDENT A LA CESSIONÀRIA

L'article 44.6 ET, transposició de l'art. 7 de la Directiva, preveu que el cedent i el cessionari han d'informar els representants legals dels seus treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat, dels punts següents:

- a) Data prevista de la transmissió.
- b) Motius de la transmissió.
- c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials de la transmissió pels treballadors.
- d) Mesures previstes respecte dels treballadors.

Els requeriments d'informació establerts en el precepte anotat s'haurien de complementar amb els continguts en l'art. 64 ET sobre els drets d'informació i consulta del comitè d'empresa, tal com diu l'apartat 8 del mateix: allò disposat en el present article s'entendrà sense perjudici de les disposicions específiques previstes en altres articles de la llei o en altres normes legals o reglamentàries.

Segons el precepte reproduït, l'obligació d'informar la tenen el dos empresaris. Es tracta d'obligacions jurídiques independents dels subjectes empresarials que participen en el procés de successió. Per tant, cadascun dels respectius empresaris apareix com a responsable únic del seu compliment davant les respectives representacions legals dels treballadors. La qual cosa vol dir que la inobservança del titular de l'obligació d'informació no pot ser substituïda per un altre subjecte, en aquest cas, l'altre empresari.

A la vista de l'imperatiu legal precedent, sembla evident que es contraposa a allò disposat en l'art. 53 del CC estatal del sector que permet al cedent, implícitament, traslladar al cessionari l'obligació d'informar a la representació sindical del servei objecte de la successió quan ell no ho

hagi fet, simplement i sense cap mena de responsabilitat. Per tant, en virtut del principi de jerarquia normativa el conflicte s'hauria de resoldre en favor de les previsions de l'ET.

En relació amb la referència que s'ha d'informar els representants dels treballadors, hem d'entendre que aquesta expressió comprèn la representació unitària i la representació sindical. En cas que no hi hagi representants legals dels treballadors, *"el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión"* (art. 44.7 ET). En parlar de treballadors "afectats" es podria entendre que l'obligació d'informació de l'entitat cessionària només procedirà quan la transmissió d'empresa es pugui acompanyar de decisions organitzatives sobre la seva plantilla. Tanmateix, el cert és que el contingut de la informació no es limita única i exclusivament a les conseqüències de la transmissió pels treballadors afectats; en aquest sentit, la doctrina manté que aquesta obligació d'informació procedeix en qualsevol cas, també pels treballadors de l'entitat cessionària, encara que, en principi, no hagin de veure afectades les seves condicions de treball.

Un cas singular seria que l'entitat cessionària pogués funcionar amb el personal subrogat, exclusivament; però fins i tot, tampoc en aquest cas es podria descartar que no hi hagi algun treballador propi de l'entitat de destinació -o, en el cas d'una entitat cessionària pública, de l'entitat matriu o un ens instrumental- que passi a prestar serveis a la nova societat. Per aquest motiu, entenem que també seria convenient informar la representació sindical de l'entitat o entitats els treballadors de les quals poguessin resultar afectats. En el mateix sentit intervindria la referència al contingut de la informació que legalment s'ha de facilitar als representants legals dels treballadors, aspecte que passem a veure.

Pel que fa a quina és la informació que s'ha de proporcionar, de la lectura inicial de l'article 44.6 ET, quan especifica el contingut de la informació que s'ha de traslladar als treballadors, es pot desprendre que s'ha de referir a dos aspectes concrets: un, el relatiu a l'operació empresarial de transmissió i l'altre a les possibles conseqüències que es puguin derivar de la mateixa.

En aquest sentit, s'hauran d'especificar els motius de la transmissió i la data prevista per a la seva efectivitat. Entre les mesures previstes que puguin afectar als treballadors sembla que resultarà imprescindible presentar el quadre general sobre les condicions de treball i el nivell d'ocupació de la plantilla que es pugui inferir de la transmissió. Aquí és fonamental tenir en compte que molt possiblement l'aspecte essencial d'aquesta informació seran totes aquelles qüestions que d'una u altra forma vindran a incidir sobre la unitat de treball de l'entitat que resulti cessionària.

D'altra banda, recordem que entre les obligacions d'informació al comitè d'empresa relacionades en l'art. 64 ET, algunes es poden connectar amb la successió d'empresa, com serien les següents:

- a) Les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en la mateixa.

- b) Les previsions de celebració de nous contractes i dels supòsits de subcontractació.
- c) La situació i estructura de l'ocupació i la seva evolució.

Pel cas que l'entitat cessionària, pública o privada, existeixi i operi amb normalitat i tingui la seva plantilla pròpia, cal recordar que el comitè d'empresa té dret a informar, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari, els processos d'absorció que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar al volum de l'ocupació. Supòsit al que es podria assimilar la subrogació dels treballadors de MINA PÚBLICA.

Des d'una perspectiva temporal en què emmarcar el compliment de l'obligació d'informació, d'acord amb l'article 44.8 ET, el cessionari està obligat a comunicar aquestes informacions amb la suficient antelació i, en tot cas, abans que els seus treballadors es vegin afectats en les seves condicions d'ocupació i treball per la transmissió, en el ben entès que la regla principal és l'antelació suficient, amb la qual cosa seria prudent complir aquesta obligació informativa amb anterioritat a la data de la transmissió.

A banda d'aquesta qüestió, s'ha de tenir present que l'article 44.9 ET, regula el possible supòsit que el cedent o el cessionari prevegin adoptar, amb motiu de la transmissió, mesures laborals en relació amb els seus treballadors, situació en què s'estaria obligat a iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seves conseqüències pels treballadors; aquest període de consultes s'ha de celebrar amb antelació suficient, sempre abans que les mesures tinguin efecte. Si les mesures previstes consisteixen en trasllats col·lectius o en modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el procediment del període de consultes a què ens referim s'ha d'ajustar a allò disposat en els articles 40.2 i 41.4 ET.

Per tant, partint de la regla que la transmissió d'empresa no pot justificar la modificació de les condicions contractuals i convencionals existents, l'única interpretació possible que es pot donar de l'article 44.9 ET, tal com es diu a la SAN de 14 de juliol de 2014, recurs 108/2014, és que les previsions contingudes en el mateix es refereixen a l'obligació d'informar i, si s'escau, tractar les possibles modificacions que, amb motiu de la transmissió, es poguessin ocasionar als treballadors del cedent o del cessionari, distints i diferenciats del col·lectiu de treballadors cedit, és a dir, a aquells que pertanyen a l'organització de l'entitat cessionària i que com a conseqüència del traspàs poguessin veure modificades les seves condicions en base a la assumpció de noves activitats i al previsible impacte que sobre el quadre d'activitats pugui provocar la incorporació del personal subrogat.

Finalment, l'art. 44.10 ET especifica que les obligacions d'informació i consulta establertes legalment s'aplicaran amb independència de que la decisió relativa a la transmissió hagi sigut adoptada pels empresaris cedent i cessionari o per les empreses que exerceixen el control sobre ells. Qualsevol justificació d'aquells basada en el fet de que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a tal efecte. Dit

d'una altra manera, no hi ha excusa perquè cada empresari compleixi amb la seva obligació d'informar.

També hem de fer referència a les relacions que necessàriament s'hauran d'establir entre l'empresa cedent i la cessionària als efectes de facilitar la informació que es requereix per a la gestió de personal. En aquest sentit, sembla inevitable que entre ambdues empreses s'estableixi una comunicació, si més no, als efectes de que la primera lliuri a la segona tota la informació relativa als treballadors que seran objecte de la subrogació i a les seves condicions de treball concretes, per tal de que pugui assumir la subrogació amb normalitat des del dia en què es produeixi.

Sobre aquesta qüestió, l'art. 3.2 de la Directiva 2001/23 estableix:

"Los Estados miembros podrán adoptar las medidas necesarias para garantizar que el cedente notifique al cesionario todos los derechos y obligaciones que, en virtud del presente artículo, se transferirán al cesionario, en la medida en que en el momento del traspaso el cedente tenga o debiera haber tenido conocimiento de dichos derechos y obligaciones. En caso de que el cedente no notifique al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, ello no afectará al traspaso del derecho o de la obligación ni a los derechos de los trabajadores frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación".

El precepte de la Directiva transcrit no s'ha transposat a l'ET, cosa que no confereix a aquesta obligació d'informació el caràcter general que segurament seria desitjable si pensem en la finalitat protectora dels treballadors afectats.

En canvi, en el cas que es volgués mantenir la gestió indirecta del servei caldria tenir en compte que, en l'àmbit de la contractació administrativa i limitada al mateix, l'art. 120 del RD-legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Contractes del, es refereix explícitament a la informació als potencials contractistes interessats en els termes següents:

"En aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, el órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida. A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de éste".

Fixem-nos que la finalitat perseguida per aquest precepte és molt diferent de la finalitat tuitiva dels treballadors que persegueix la legislació laboral. Aquí, el que pretén el legislador és garantir la participació dels contractistes interessats en igualtat de condicions pel que fa a la informació dels costos de personal que hauran d'assumir inicialment, cosa que els permetrà ajustar les

seves ofertes i que redundarà en benefici de la pròpia administració contractant. Per això l'obligació d'informació s'imposa a l'administració que actua com intermediària entre el contractista actual i els licitadors, en el sentit que l'administració obtindrà la informació del contractista actual, que està obligat a facilitar-li previ requeriment.

En relació amb el supòsit que estem informant, l'art. 120 RD-L 3/2001 ens planteja dues qüestions. La primera, si aquest precepte li és aplicable malgrat que no estem en un procediment de licitació; aquí, els arguments per estendre l'obligació d'una norma sobre contractació en benefici de tercers a un supòsit de gestió directa ens semblen fràgils. La segona, quin seria el contingut de la informació que s'hauria de requerir a MINA PÚBLICA i que aquesta estaria obligada a facilitar; la referència a la informació sobre les condicions dels contractes dels treballadors a subrogar "necessària per permetre l'avaluació dels costos laborals", és imprecisa, doncs sembla que ha de ser una informació exclusivament econòmica i no concreta si cal presentar-la de forma individualitzada o de forma agregada, si bé aquesta darrera sembla que compliria amb la finalitat perseguida.

A títol merament informatiu, cal indicar que l'art. 130 del Projecte de Llei de Contractes del Sector Públic, pel qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell, 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 (publicat en el BOCG, Congrés dels Diputats, núm. A-2-1 del 2 de febrer de 2016), es refereix a aquest punt de forma similar, sense incorporar novetats substantives al contingut de l'art. 120 de la Llei vigent.

Al nostre parer, els problemes de manca de definició legal esmentats poden quedar resolts, si més no en gran part, quan existeix un conveni col·lectiu sectorial. Aquest és el cas del CC estatal del sector de la gestió dels serveis del cicle integral de l'aigua, aplicable als treballadors de l'empresa cedent, el qual, en l'art. 53, quart paràgraf, estableix l'obligació de l'empresa cedent de notificar per escrit i acreditar documentalment a la nova empresa adjudicatària o entitat pública, en el termini improrrogable de quinze dies naturals anteriors a la data efectiva de la subrogació o substitució, o de quinze dies a partir de la data de la comunicació fefaent del cessament en la gestió del servei, les circumstàncies del lloc de treball, antiguitat, condicions salarials i extrasalarials, laborals i socials de tots els treballadors que consideri afectats per la subrogació o substitució empresarial.

Endemés de la previsió anterior, el mateix precepte concreta quins són els documents que l'empresa cedent ha de lliurar i acreditar davant l'empresa cessionària en els termes que reproduïm:

- "1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.*
- 2. Fotocopia de la doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.*

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de trabajadoras y trabajadores, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidas, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado o trabajadora afectada, en los que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna".

D'entrada, pot semblar un element estrany a les clàusules d'un conveni col·lectiu que s'estableixin obligacions que no vagin referides a la relació empresa-treballadors. Però fixem-nos que, en definitiva, es tracta d'una actuació que beneficia el personal. Podríem dir que és un dret del personal que es compleixi allò establert en el conveni col·lectiu estatal del sector, perquè l'empresa assumeix aquest compromís d'actuació enfront de la representació dels treballadors com una obligació d'eficàcia general i, alhora, perquè una actuació poc transparent o de mala fe per part de la cedent en relació amb l'obligació de facilitar la informació a la cessionària, podria tenir efectes negatius sobre el personal a subrogar.

Cal advertir que l'incompliment per part del cedent de l'obligació de facilitar la informació i documentació relacionades en el conveni col·lectiu sectorial no hauria de suposar un impediment per a la subrogació ni pels drets dels treballadors afectats per la mateixa perquè, recordem una vegada més, en tractar-se d'un supòsit de successió legal la subrogació es produiria *ope legis*, igual que la garantia dels drets dels treballadors subrogats. En concret, respecte d'aquesta manca d'informació sobre els drets dels treballadors establerta en la normativa estatal –que s'ha d'entendre que pot ser legal o convencional-, l'art. 3.2 de la Directiva 2001/23 precisa que "En caso de que el cedente no notifique al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, ello no afectará al traspaso del derecho o de la obligación ni a los

derechos de los trabajadores frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación”

Aleshores, quina podria ser la conseqüència d'incomplir aquesta obligació per part del cedent? Al nostre parer, que les possibles responsabilitats recaurien en ell. En aquest sentit podem veure, entre altres, la STS de 12 de febrer de 2014, recurs 2028/2012, sobre un canvi en l'entitat gestora del servei d'abastament municipal d'aigua potable, que responsabilitza l'empresa cedent de fer front a les conseqüències legals d'un acomiadament improcedent. Segons el TS, *“hemos indicado con reiteración que si la empresa saliente no hubiera cumplimentado de manera suficiente «los deberes que le impone el convenio colectivo no se produce transferencia alguna hacia la empresa entrante», siendo la empresa incumplidora de esa obligación la responsable de las consecuencias perjudiciales que sobrevengan al trabajador afectado y más en concreto del despido en el caso de que se haya producido, y no cabe invocar en contra de ello la vulneración del derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, porque «dicho derecho está asegurado en cuanto persiste, en estos supuestos, la vigencia del contrato de trabajo con la empresa saliente» ... la mera comunicación de poner a disposición la documentación que adjunta, cuando el único -de los nueve documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria- que se acompañó al escrito, es el de la relación de trabajadores afectados, no supone en manera alguna cumplir la inequívoca previsión -ya referida- que se contiene en el señalado precepto convencional”*. Sentència que, pel motiu indicat, acaba declarant que no hi ha responsabilitat solidària de l'Ajuntament codemandat.

3. DETERMINACIÓ DEL PERSONAL AFECTAT PER LA SUBROGACIÓ

3.1. El personal de les unitats o centres als que afectarà la successió

Sembla evident que la determinació dels treballadors que seran objecte de la subrogació no pot ser una qüestió que puguin decidir lliurement els empresaris implicats en la successió, cosa que podria donar peu a cometre arbitrarietats. Més aviat, atès que la subrogació es produeix respecte de les relacions laborals adscrites al servi transferit, resulta un aspecte essencial de la successió d'empresa determinar quines són les unitats productives objecte de transmissió. De manera que, en principi, solament resultarien afectats per la successió els treballadors adscrits o que realitzen les tasques pròpies de la unitat empresarial transmesa.

Cal precisar que l'adscripció a una entitat o centre afectat per la successió s'ha de considerar des d'un punt de vista substancial i no merament formal. En aquest sentit, la STS 11335/1989, de 27 de desembre (ROJ: STS 11335/1989) expressa amb claredat que no procedeix la subrogació d'uns treballadors que no estan plenament integrats en el centre de treball perquè no prestaven serveis amb exclusivitat al centre transferit, atès que *“... dichos recurrentes, según se declara probado, sólo de un modo meramente formal y a efectos de su incorporación al Régimen de Seguridad Social estaban adscritos a la plantilla de la estación de Chamartín en los centros o módulos afectados por la extinción de la concesión, dado que su actividad se desarrollaba en el*

área que comúnmente se denomina servicios generales extendidos a todos los centros de trabajo de una empresa que no ha cesado en su actividad continuada en los no afectados por la extinción de la concesión...”

El mateix criteri s'hauria d'aplicar, al nostre parer, per resoldre un supòsit contrari a l'anterior: els de treballadors adscrits formalment a una entitat o centre però que realitzen la seva activitat en l'entitat o centre que és objecte de la successió, amb la condició de cedit, adscrits o qualsevol altra. Segons el criteri substantiu i no formal aplicat per la STS darrerament citada, aquests treballadors “cedits” estarien afectats per la successió i haurien de tenir la condició de treballadors subrogats.

Respecte dels dos supòsits que s'acaben d'exposar és important destacar la rellevància de que l'empresa cedent faciliti una informació completa i documentada sobre el contracte i la situació d'aquests treballadors, ja que solament d'aquesta manera es podrà evitar una actuació perjudicial pels treballadors i per l'empresa cessionària, perquè es poden efectuar subrogacions no procedents legalment o deixar al marge de la subrogació treballadors que hi tindrien dret. En aquest punt de nou s'ha d'advertir de la responsabilitat que assumeix el cedent per no facilitar la informació necessària per acreditar aquestes situacions, en el cas de que algun treballador plantegés un conflicte per disconformitat amb la subrogació o la no subrogació, tal com s'ha vist en el cas de la STS de 12 de febrer de 2014, recurs 2028/2012.

Més enllà d'aquesta regla, és evident que existeixen o poden existir una sèrie de situacions en què la seva aplicació resulti complexa. En concret, es podria plantejar respecte dels casos següents: treballadors adscrits a centres directius de l'empresa cedent, a unitats centrals o a unitats que projecten les seves funcions sobre el conjunt de l'empresa i treballadors que tenen una adscripció a diverses unitats de la mateixa empresa o a altres empreses que pertanyen al mateix grup. Això no significa que la successió no afecta en cap cas els treballadors d'aquestes unitats, perquè és evident que en el cas de serveis complexos com el que ens ocupa hi ha unitats administratives o parts d'aquestes unitats en què el personal, totalment o parcial, presta serveis a l'entitat transmesa. En aquests casos, caldrà efectuar una labor acurada per delimitar quins són els treballadors afectats per la successió que s'hauran de subrogar, sent conscients que no hi ha una regla d'indole jurídica, econòmica, tècnica o matemàtica que resolgui cada cas. Més aviat, s'ha de veure si hi ha indicis que puguin acreditar la possible existència d'una actuació fraudulenta, de mala fe o amb abús del dret, principis generals regulats en els arts. 6.4 i 7 del Codi civil; principis generals considerats autèntics conceptes jurídics indeterminats que cal concretar per a cada cas en funció de les seves circumstàncies. Per això advertim que la jurisprudència és realment diversa i contradictòria, que sovint aplica criteris exclusivament formals i poc o gens argumentats tant quan es pronuncia en sentit favorable a la subrogació com quan ho fa en sentit oposat; així, com exemple a favor de la subrogació per existència de frau de llei, la STS de 14 de març de 2017, recurs 229/2015 i, com exemple en contra, la STS de 23 de setembre de 2014, recurs 231/2013. Al nostre parer, un criteri fonamental i objectiu a aplicar en l'aspecte que analitzem és el funcional, és a dir, quines són les funcions dutes a terme per cada

àrea o unitat i, dintre de cadascuna d'aquestes, les tasques o funcions dels treballadors sobre els quals se centren els dubtes de si han de ser subrogats o no.

Relacionat amb el punt que tractem, trobem certa reflexió sobre les funcions realitzades per uns serveis centrals o administratius en el cas d'una transmissió d'empresa en la STS de 14 de març de 2017, recurs en unificació de doctrina 229/2015, en relació amb la transmissió d'una empresa en què cedent i cessionari van acordar per contracte privat que es transferirien tots els treballadors menys set, algun dels quals va continuar treballant durant sis mesos pel cedent, essent posteriorment acomiadat i presentant demanda contra ambdues empreses per no haver estat subrogat. Davant l'argument del cessionari de que no s'havia fet càrrec dels serveis centrals de l'anterior, el TS considera que *"No cabe admitir, como alega la recurrente que la empresa Viajes Barceló SL no se hizo cargo de los Servicios Centrales de Administración donde el actor desempeñaba su actividad ya que en el ámbito laboral solo resulta trascendente, a efectos de la transmisión, el que esta afecte a una empresa, un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma y los citados Servicios no tienen este carácter, ya que son un departamento de la empresa, como el propio recurrente señala en su escrito de recurso por lo que no cabe que se segreguen de la empresa que se transmite y permanezcan sin transferir. Se ha transmitido una empresa y, por lo tanto, se transmiten todos sus departamentos, pudiendo quedar fuera de dicha transmisión únicamente los centros de trabajo y las unidades productivas autónomas cualidad, que ya se ha apuntado, no es predicable de un determinado departamento de la empresa, de los Servicios Centrales de Administración. Tampoco cabe entender que tales servicios han de permanecer en Viajes Baixas SA para desarrollar la actividad on line que esta se reservó tras la transmisión, ya que no ha quedado acreditado que los mismos se dedicaran a la citada actividad con anterioridad a la transmisión, habiendo quedado, por el contrario, acreditado que dicha actividad duró solo cinco meses una vez que se realizó la transmisión y que, una vez producida ésta, la actividad había disminuido notablemente. No cabe duda de que los Servicios Centrales de Administración son imprescindibles para la adecuada gestión de la empresa transmitida, dada la amplitud de elementos personales y patrimoniales transmitidos, así como el volumen de actividad"*.

En tot cas, cal ser conscients que la jurisprudència avala les excepcions esmentades. Així, de bon principi, la STJUE de 7 de febrer de 1985, assumpte C-186/83, va aclarir que la protecció de la Directiva comunitària no incloïa els treballadors que en la data de la transmissió no pertanyien a les unitats o àrees transmeses malgrat que exercissin determinades activitats que implicaven la utilització de mitjans de producció assignats a la part transmesa o que, estan assignats a una unitat o departament administratiu de l'empresa que no ha sigut transmès, realitzen algunes activitats en benefici o suport de la part transmesa. En la mateixa línia s'ha pronunciat la jurisprudència interna, en concret, la STS de 27 de desembre de 1989, citada.

En el cas de MINA PÚBLICA, la decisió concreta pot ser més complexa si tenim en compte que la part afectada per la successió és molt rellevant respecte de la totalitat dels serveis d'abastament d'aigua potable a municipis de la comarca prestats actualment per l'empresa cedent; la qual cosa fa presumir que una part significativa del personal adscrit als "serveis centrals" o a "serveis

transversals” –segons la informació facilitada, de les àrees de DG i suport, QMA i laboratori, financera, etc.- treballa pel servei d'abastament d'aigua a Terrassa. En conseqüència, sembla que la subrogació afectaria també una part del personal d'aquests serveis, amb major raó si l'entitat cessionària fos de nova creació atès que no disposaria d'aquest personal. La resolució dels diferents supòsits exigirà efectuar una revisió acurada de les relacions laborals existents en els diferents centres i àrees funcionals de l'actual concessionària, a partir del criteri de l'activitat realitzada per cada treballador.

Davant la dificultat per delimitar els treballadors que serien objecte de subrogació en la nova empresa, és indispensable que la concessionària actual faciliti tota la informació necessària i que s'estableixi una actuació de bona fe entre cedent i cessionària. Aquí és adient recordar que no facilitar la informació deguda pot fer recaure en l'empresa cedent la responsabilitat per les conseqüències derivades d'una vulneració de drets i obligacions laborals. Tal com s'ha vist anteriorment en el cas de la STS de 12 de febrer de 2014, recurs 2028/2012.

Un altre supòsit particular és el del personal sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció. En un primer moment, la STSJ de les Illes Canàries de 19 d'octubre de 1995, recurs 235/1995, -seguida de varies del mateix TSJ i del TSJ d'Andalusia-, indicava que l'efecte subrogatori de l'art. 44 ET és d'impossible aplicació als alts càrrecs, doncs el propi art. 10.3.d) del Real Decret 1382/1995, d'1 d'agost, preveu pel supòsit esmentat un possible dret del directiu a sol·licitar en el termini de tres mesos l'extinció del seu contracte de treball amb la percepció de les indemnitzacions pactades pel supòsit de desistiment empresarial. Així doncs, aquesta relació laboral especial en la successió empresarial no gaudiria dels mecanismes de protecció previstos en l'art. 44 ET, la qual cosa s'explicaria des de l'evident caràcter de confiança i relació de proximitat personal d'aquest particular vincle laboral i també determinaria que l'únic responsable de les possibles indemnitzacions pactades pel supòsit analitzat sigues el primer empresari.

Posteriorment, la STSJ de Madrid de 8 d'octubre de 2010, recurs 2688/2010, segueix una línia oposada, a partir de l'argument que l'art. 3.1 RD 1382/1985, quan disposa que l'aplicació de la legislació laboral de l'ET únicament procedeix quan hi hagi una remissió expressa en el propi RD o en el contracte, no pot excloure la vigència de normes elementals de caràcter laboral comú, entre elles, les relatives a la successió d'empresa. La STS de 27 de setembre de 2011, recurs en unificació de doctrina 4146/2010, s'alineja amb la STSJ de Madrid citada i com a norma general la successió d'empreses està admesa i, per tant, procedeix, en el marc del Real Decret 1382/1985.

La STS citada distingeix dues qüestions: a) els efectes propis de la subrogació respecte al manteniment en la seva integritat convencional dels contractes d'alta direcció com una conseqüència pròpia del fenomen de la successió empresarial; b) l'aplicació al personal d'alta direcció de les garanties previstes pels treballadors d'ordre comú en l'art. 44 ET per a la successió d'empresa. Respecte de la primera, el TS afirma que la successió empresarial comporta el respecte de les convencions contractuals del personal d'alta direcció; no solament com una elemental conseqüència de la transmissió i del propi concepte de subrogació que

suposa situar-se a efectes obligacionals en la mateixa posició jurídica del cedent, sinó també que és un pressupòsit de l'art. 10.3.d) del RD 1382/1985, doncs si el directiu pot durant els tres mesos següents a la successió extingir el seu contracte especial de treball amb dret a les indemnitzacions pactades o, en el seu defecte, fixades en la norma, no hi ha dubte que pel legislador el contracte persisteix en el seus propis termes i que el precepte es limita a contemplar un supòsit específic de dimissió causal. No es pot oblidar que es tracta d'un contracte on l'especial rellevància de la confiança recíproca entre les dues parts, derivada de la singular posició que l'alt directiu ostenta en l'empresa quant a facultats i poders, fa que tant el directiu com l'empresa successora puguin desistir de la relació laboral, segons els arts. 10.3 i 11 del RD 1382/1985. En conclusió, la subrogació del personal d'alta direcció és procedent en el cas de successió d'empresa com ho són les relacions laborals comuns u ordinàries.

Respecte de la segona qüestió, el TS afirma que *"lo que no tiene sentido es que la novación subjetiva en la persona del empleador sea seguida -si el alto directivo no hace uso de su facultad extintiva con derecho a la indemnización pactada- por la novación objetiva de su contrato, perdiendo toda virtualidad la regulación convencional y pasando la relación a regirse por las exclusivas previsiones del RD 1382/85, entre ellas la relativa a la indemnización por desistimiento o despido. Y no es ya que tal consecuencia no esté expresa o implícitamente contenida en norma alguna [como efectivamente no lo está], sino que carece de todo rigor lógico que la extinción por voluntad del trabajador se atenga al importe pactado con la empresa subrogada y que la efectuada por la empresa atienda al importe -ya inferior- fijado en el RD; la diversidad pretendida pugna con el deseable equilibrio negocial y con la regulación paritaria que el legislador hace para los supuestos de extinción del contrato por voluntad de una y otra parte, no sólo respecto de la relación laboral común [arts. 50 y 56 ET], sino en el propio RD 1382/85 [arts. 10.3 y 11.1]"*. En resum, doncs, segons el TS l'alt directiu té dret a percebre la indemnització pactada amb l'empresa cedent i, si aquesta no s'hagués pactat, la que està establerta legalment en el RD 1382/1985, per un import de 20 dies per any de salari en metàl·lic i fins un màxim de 12 mensualitats.

Les conclusions anteriors queden reforçades per l'aplicació de la Directiva comunitària que inclou en el seu àmbit d'aplicació tots els treballadors subjectes a una relació de dret laboral sense distinció de modalitats i amb les mateixes garanties davant la subrogació. En base en aquesta normativa el TS justifica la seva decisió afirmant que *"el mantenimiento de las mismas condiciones laborales por parte del personal de alta dirección en el caso de la sucesión de empresa, es conclusión que también se ve reforzada por la previsión contenida en el art. 3.1 de la Directiva 2001/23 /CE respecto de la continuidad automática e íntegra de las relaciones laborales en curso ["Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso"]*, cuyos inequívocos términos -que no excepcionan relación laboral alguna, ordinaria o especial- habrían de imponerse en caso de duda interpretativa [en el caso inexistente] de nuestra legislación, habida cuenta de que la primacía del Derecho comunitario llega a influir en la hermenéutica de la normativa nacional, puesto que *"el órgano jurisdiccional que debe interpretarla está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de*

la letra y de la finalidad de la directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva”.

A partir del reconeixement del dret a la subrogació i a la percepció de les indemnitzacions acordades amb l'entitat cedent, els mateixos arguments impliquen que amb motiu de la subrogació se li reconeguin tots els drets contrets amb l'anterior empresari inclosos, lògicament, els compromisos per pensions, en els termes de l'art. 44 ET i de l'art. 3 de la Directiva 2001/23.

Cal aprofundir en el posicionament del TS que s'ha exposat quan l'entitat cessionària estigués incardinada en el sector públic municipal, atès que es veuria concernida per allò disposat en la DA octava, apartats dos, quatre punt 2, cinc i set, de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de Mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, en les quals s'assenyala expressament respecte de la indemnització en cas d'extinció per desistiment de l'empresari, en els contractes mercantils i d'alta direcció del personal que presti el seus serveis en el sector públic, que únicament donarà lloc a una indemnització no superior a set dies per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats.

Cal afegir que l'apartat cinc de la DA anotada preveu que la indemnització per extinció es regirà per la norma indicada qualsevulla que fos la data de la celebració del contracte d'alta direcció. La confrontació de les previsions d'aquesta disposició amb l'art. 44 ET podria donar peu a debats i posicions divergents; però, segons el nostre parer, la qüestió queda resolta en virtut del principi de primacia de la Directiva comunitària al que ens hem referit i que obliga el cessionari a subrogar-se en les obligacions contretes pel cedent. La qüestió seria diferent quan no s'hagués acordat una indemnització entre l'empresari cedent i l'alt directiu i s'hagués d'aplicar la indemnització legal. En aquest cas ja no actuaria la protecció de la Directiva i davant el desistiment, fos de l'entitat cessionària o del treballador, s'hauria d'aplicar la indemnització legal prevista per als directius del sector públic en la DA octava de la Llei 3/2012.

Tanmateix, en les dades facilitades per elaborar aquest informe, no consta que hi hagi cap alt directiu adscrit al servei d'abastament d'aigua a Terrassa que és objecte de transmissió. Cosa que sembla lògica si tenim en consideració que MINA PÚBLICA presta el servei d'abastament d'aigua a altres poblacions, que presta altres serveis a més de l'abastament en baixa i que té una estructura de grup empresarial que fa pensar que el personal d'alta direcció no seria objecte de subrogació. En tot cas, si hi hagués algun alt directiu afectat, MINA PÚBLICA hauria de facilitar la documentació que acredités aquesta relació especial, la seva antiguitat i, en el seu cas, els acords que s'haguessin establert atorgant determinats drets o beneficis al directiu.

3.2. Altres circumstàncies relatives a la determinació dels treballadors a subrogar

Una vegada s'ha considerat que uns determinats treballadors estarien afectats per la subrogació en atenció al centre o unitat d'adscripció i a la relació laboral mantinguda amb l'entitat cedent, cal completar-la amb la referència a tres supòsits que poden donar-se en la pràctica i que tenen certa relació entre sí. En primer lloc, i com a regla general, l'art. 44 ET imposa la necessària

conservació de les relacions laborals “existents en el moment de la transmissió”, aspecte del que ja ens ocupem en el moment d'estudiar la seva compatibilitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat que regeixen l'accés a una ocupació en el sector públic. Convé ara que ens detinguem breument en l'abast del criteri subjectiu de la transmissió que a tenor de l'art. 44.4 ET inclou a: “els treballadors afectats per la successió”, es a dir, als que estan adscrits al servei transferit i mantenen un vincle contractual “viu” amb l'empresari cedent en el moment de la transmissió, encara que aquesta relació no pressuposi una prestació de treball efectiva (relació laboral suspesa o situació d'excedència) o encara que, com ja s'ha dit, aquestes relacions siguin objecte de discussió judicial. Naturalment, com s'ha apuntat abans, el criteri que permeti identificar als treballadors objecte de la transmissió ha d'ésser objectiu, independentment de la voluntat de qualsevol dels empresaris implicats en la cessió. D'acord amb aquest criteri, s'hauria de considerar subjectes a la subrogació els treballadors de la concessionària actual en situació d'IT (qualificada o no com de llarga durada) i en excedència per maternitat; en canvi, no queda prou acreditat en la informació facilitada, l'existència de dos treballadors amb “incapacitat permanent subjecte a dret de reserva de lloc de treball”, la situació dels quals s'hauria de confirmar.

En segon lloc, s'ha de parar compte en els supòsits que poguessin implicar un problema de pluralitat d'estatuts de personal que en la pràctica pressuposessin la concurrència d'un seguit de circumstàncies subjectives que poguessin impedir objectivament l'efecte successori. La doctrina laboral dona compte de l'existència de situacions de doble estatut derivades, per exemple, de l'activitat prestada per membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixen la forma de societat i alhora compatibilitzen el seu càrrec amb el desenvolupament de funcions directives o de simple gestió, situacions que impedeixen o enerven el fenomen successori, tal com és pot veure a la STSJ de Madrid de 5 de febrer de 2016, recurs 878/2015.

A més del supòsit anterior, la necessària subrogació laboral derivada d'una successió empresarial es pot produir en altres situacions de dualitat d'activitats laborals. En aquest cas, si l'entitat cessionària formés part del sector públic municipal, això no hauria d'impedir l'aplicació de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions públiques, amb la necessària declaració en el moment en que es faci efectiva la data de la transmissió i la deducció dels resultats que puguin resultar pertinents.

Una altra circumstància matisa i exceptua la regla general de l'anterior. Es tractaria d'analitzar les modificacions que s'haguessin produït en la situació d'alguns treballadors en un moment cronològicament proper a la data de produir-se la transmissió. Modificacions que podrien ser relatives a la naturalesa dels contractes dels treballadors afectats o a la incorporació de nous treballadors als centres o unitats transmeses ja sigui com a conseqüència de noves contractacions per l'empresa o de trasllats des d'altres centres o unitats. En definitiva, es tractaria de comprovar si les modificacions operades estan justificades per necessitats objectives i racionals o, aparentment, hi ha indicis d'actuacions tendents a alterar la posició d'uns determinats treballadors.

Un exemple del que s'exposa el trobem en la STSJ de Canàries de 29 de març de 2006, recurs 1638/2005, considera que existeix un abús del dret –regulat en l'art. 7.2 del Codi civil- en la incorporació d'un treballador amb catorze anys d'antiguitat en la plantilla a una altra unitat o centre objecte de successió, efectuada solament cinc mesos abans de que es produís la successió d'empresa.

Finalment, el supòsit de les contractacions celebrades pel cedent en un moment anterior i pròxim a la successió. En relació amb aquesta circumstància cal esmentar la previsió de l'art. 53 del conveni sectorial que preveu com a requisit necessari per a la subrogació dels treballadors dels centres de treball afectats, que portin prestant serveis en el mateix al menys quatre mesos abans de la data de resolució o conclusió del contracte que s'extingeix; de manera que els treballadors que no reuneixin aquest requisit no tindran dret a ser subrogats. Aquesta disposició seria aplicable si ens trobéssim davant d'un supòsit de successió convencional, però ja hem vist que no és el cas. En conseqüència, al nostre parer, aquesta previsió atemptaria contra el dret a la no extinció de les relacions laborals pel sol fet de la transmissió establert en l'art. 44 ET, atès que les excepcions al mateix s'haurien de justificar en raons qualitatives i no d'antiguitat del contracte.

4. EFECTES DE LA SUCCESSION SOBRE LES RELACIONS LABORALS DEL PERSONAL SUBROGAT

4.1. Obligacions del cessionari. Manteniment dels drets i deures del personal subrogat

Com s'ha dit al començament de l'informe, la finalitat principal de la primera Directiva comunitària sobre successió d'empresa –Directiva 77/187/CEE, del Consell- ja era de protegir els treballadors en cas de canvi d'empresari i, particularment, garantir el manteniment dels seus drets. En aquesta línia, l'art. 3.1 de la Directiva vigent estableix que *"Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso"*.

En termes similars a la norma comunitària es pronuncia l'art. 44.1 ET:

"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".

De la lectura d'aquest precepte se'n desprèn clarament que la successió d'empresa comporta dos efectes principals sobre les relacions de treball del personal que es vegi afectat per la mateixa: a) el manteniment de les relacions laborals existents en el moment de la successió; b) la subrogació *ope legis* de l'empresa cessionària en els drets i obligacions laborals i de seguretat social respecte dels treballadors subrogats.

En resum, es pot dir que el cessionari té l'obligació de mantenir les relacions laborals dels treballadors subrogats de les que quedarà desvinculat l'empresari cedent, mantenint el primer la mateixa posició contractual que tenia el segon; aquest s'ha de limitar a comunicar al treballador que, com a conseqüència de la transmissió passa a dependre del cessionari, sense que aquesta comunicació constitueixi un acte d'acomiadament.

Cal advertir que el manteniment de les relacions laborals implica les dues parts de les mateixes, empresari cessionari i treballadors adscrits a les unitats objecte de la transmissió. Cap de les dues en queda eximida, de manera que els treballadors estan obligats a acceptar la transmissió i la consegüent subrogació del nou empresari sense que sigui necessària cap manifestació explícita en aquest sentit. Sense perjudici, lògicament, que el treballador interessat pugui provocar en qualsevol moment l'extinció del seu contracte per dimissió, avisant-ho dins del termini de preavis establert en el conveni col·lectiu, d'acord amb allò previst en l'art. 49.1.d) ET.

També és rellevant posar de manifest que la transmissió no afectarà la naturalesa de les relacions laborals subrogades, sinó que es projecta sobre la seva existència. La subrogació no suposa en cap cas una modificació de la relació contractual existent, ni tan sols quan es consideri que la mateixa presenta irregularitats que caldrà resoldre a partir de la subrogació. Això significa que amb motiu de la subrogació no es pot produir una novació dels contractes de treball, de manera que es mantindrà la situació del personal indefinit o fix en el mateixos termes, de la mateixa manera que es respectaran al personal temporal els drets que tenen reconeguts en el moment de produir-se, però únicament i exclusiva aquests drets. Per tant, la successió no transforma per sí mateixa la relació contractual vigent, com podria ser la conversió d'un contracte de durada determinada de la modalitat que sigui en un contracte de durada indefinida, encara que estigués en una fase en què el treballador pretengués adquirir i consolidar la nova situació.

En aquest punt cal al·ludir breument als contractes per obra o servei determinats vinculats o no a la durada de la concessió, que es podrien haver incrementat els darrers temps atesa la situació de pròrroga de la concessió del servei a MINA PÚBLICA. En relació amb aquesta modalitat contractual la jurisprudència ha admès que és lícit fer dependre la temporalitat de la relació laboral de la durada del contracte o concessió dels serveis, perquè queden acreditats els requisits d'autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat normal de l'empresa que, segons l'art. 15.1.a) ET, constitueixen la causa essencial d'aquesta tipus de contractació; posició que fins i tot s'admet que es pugui mantenir en el cas de que l'empresa concessionària, una vegada finalitzat el termini de la concessió, resulti guanyadora de la nova i continuï gestionant el servei sense solució de continuïtat, tal com es pot veure a la STS de 18 de juny de 2008, recurs 1669/2007. En ambdós casos, la successió en la gestió del servei donarà lloc a la subrogació en els termes exposats; però així com respecte dels contractes per obra o servei no vinculats al termini de la concessió el cessionari hauria d'estar a la finalització de l'obra o servei per extingir el contracte, respecte dels vinculats al termini de la concessió del servei la subrogació comportaria continuar amb la mateixa relació temporal. Tot això sens perjudici de les

especificitats previstes legalment per la seva continuïtat i/o regularització i la seva extinció, en el supòsit que l'entitat cessionària sigui l'Ajuntament o una entitat dels seu sector públic; especialitats que s'analitzen al darrer capítol de l'informe.

Cal remarcar, també, que la necessària continuïtat i permanència en el temps de la prestació del servei públic d'abastament d'aigua a Terrassa reforça el fonament en favor de la continuïtat del contracte temporal i de la subrogació de l'entitat cessionària com a part essencial del mateix. En aquest sentit, és clar el posicionament de la STSJ d'Astúries de 9 de febrer de 2016, recurs 2788/2015, segons la qual *"La relación de trabajo nació ligada a una obra o servicio determinada y la sucesión empresarial no afectó a la pervivencia de ésta, sino que por el contrario es manifestación de su continuidad. En efecto, cuando el art. 44.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior no limita el efecto subrogatorio a los contratos de trabajo indefinidos, sino que comprende a todos y, como se indicó al examinar el motivo anterior, esta obligación no desaparece por la circunstancia de haber procedido el anterior contratista a declarar finalizado el contrato de trabajo como consecuencia de la sucesión, pues tal iniciativa no quiebra el vínculo existente, por razón de la prestación de servicios, entre la demandante y la empresa sucesora"*.

Tanmateix, en el cas de l'extinció de la concessió d'un servei públic i l'assumpció de la gestió per l'administració pública titular del mateix –ja sigui per l'administració matriu o a través d'un ens instrumental–, no hi hauria cabuda per a la contractació temporal per obra o servei determinats vinculada a la durada del servei, perquè aquesta forma de gestió eliminaria el factor de la temporalitat en la gestió del servei. Per tant, caldrà veure de quina manera es produirà la pervivència i l'adaptació de les relacions temporals d'aquesta naturalesa, qüestions que es remeten per ser tractades en el capítol setè de l'informe.

Com ja s'ha dit, el procés de transmissió pressuposa una substitució de l'empresari cedent pel cessionari però s'ha de ser conscient que aquesta substitució:

a) No pressuposa un procés d'exoneració en l'exigència de possibles responsabilitats en què s'hagi pogut incórrer en l'anterior relació, que en el cas de ser declarades judicialment només poden ser assumides per l'empresari actual, com pot ser una readmissió després d'un acomiadament improcedent o l'obligada assumpció d'una nova classificació professional pel desenvolupament de tasques de superior categoria, aquesta responsabilitat s'hauria d'assumir solidàriament pel cedent i el cessionari, a elecció del treballador, sense perjudici de la seva posterior repercussió, si s'escau, a l'empresari cedent.

b) Específicament, no pressuposa que l'entitat cessionària es pugui emparar en la conducta de l'empresari anterior per eludir les conseqüències d'un possible frau de llei o d'irregularitats en la contractació que puguin originar una posició de fixesa en la relació apreciada amb motiu del seu control judicial. El nou empresari es veurà obligat a assumir els contractes de treball concertats per l'anterior amb el seu veritable abast i naturalesa, amb independència de la denominació que els hi hagin pogut donar les parts contractants.

c) No pressuposa tampoc un procés de novació del vincle contractual que es mantenia fins al moment amb l'anterior empresari, sinó la seva subsistència i manteniment amb independència de la modificació subjectiva en la part empresarial d'una relació que manté tota la seva vigència i que permet l'acreditació del corresponent temps de durada a tots els efectes i en base a la data en què es va iniciar la prestació de serveis amb l'antic empresari.

En relació amb els drets i deures del personal subrogat, la Jurisprudència comunitària busca un equilibri a partir dels dos objectius de la Directiva 2001/23, afirmant en primer lloc que l'aplicació del mecanisme subrogatori als supòsits de transmissió d'empresa exigeix que el cessionari no operi, amb ocasió de la transmissió, una modificació substancial de les condicions de treball en perjudici dels treballadors adscrits a la unitat transferida. En segon lloc, que la Directiva no s'oposa a que el cessionari pugui modificar les condicions de treball amb posterioritat a la successió dintre dels límits i els procediments establerts legalment i que podria aplicar l'empresari anterior, en particular, allò previst en l'art. 41 ET. Punt de partida compartit per la jurisprudència interna, com podem veure a la STS de 27 de juny de 2011, recurs 205/2010, segons la qual *"... la subrogación "no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que la empresa transmitente aplicaba, sino solo a respetar las existentes en el momento de la transferencia, por lo que en el futuro habrá de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulan la relación laboral con el nuevo empleador"*. El que no pot fer l'entitat cessionària, evidentment, és modificar unilateralment l'estatut laboral dels treballadors subrogats o imposar-los condicions de treball diferents, ni que sigui amb la finalitat d'harmonitzar les diverses situacions laborals existents (STS de 6 d'octubre de 2015, recurs 268/2014).

L'aplicació de les dues premisses anteriors, manteniment de les condicions anteriors i possibilitat d'introduir modificacions a través d'un pacte d'empresa, origina algunes qüestions; la primera relativa a l'abast dels drets a mantenir segons l'art. 44.1 ET, sobre la qual, com afirma la STS de 6 d'octubre de 2015, recurs 268/2014, citant pronunciaments anteriors del mateix Tribunal, la subrogació solament abasta aquells drets i obligacions realment existents en el moment de la integració, és a dir, aquells que en aquest moment l'interessat hagués consolidat i adquirit, incorporant-los al seu cabal patrimonial, sense que la subrogació s'estengui a les meres expectatives legals o futures.

Una segona qüestió és la de si poden coexistir condicions de treball diferents entre els treballadors subrogats i els treballadors de l'empresa cessionària. Aquesta coexistència ha estat admesa per la jurisprudència en el cas d'una empresa cessionària que disposava del seu personal i estava subjecte a un conveni col·lectiu diferent al de l'empresa cedent, considerant que no comporta una vulneració del principi d'igualtat, més si després de la transmissió la nova empresa i la representació sindical acorden mantenir la vigència dels dos convenis mentre no es negociés un marc regulador comú (STS de 27 de juny de 2011, recurs 205/2010).

De forma similar, de l'art. 44 ET no es pot extreure la conclusió de que els drets que s'han de mantenir als treballadors subrogats en un traspàs o successió d'empreses s'han d'estendre

també als treballadors contractats amb posterioritat (STS de 3 de novembre de 2009, recurs 134/2008). Fixem-nos que aquest darrer supòsit té rellevància singular quan la cessionària sigui una entitat de nova creació, pública o privada, que no disposa de personal propi i de conveni col·lectiu d'empresa; en aquest cas, seria convenient i necessari preveure quines condicions de treball es vol que s'apliquin als treballadors contractats directament per la cessionària.

La tercera qüestió, si el manteniment de les condicions de treball significa que s'hagi de fer en els mateixos termes; en aquest aspecte, la jurisprudència ha considerat que, per exemple, es poden respectar uns drets salarials sense que això impedeixi un pacte unificador de diverses estructures salarials entre els treballadors subrogats i els propis de l'empresa cessionària, ja fossin contractats anteriorment a la successió o amb posterioritat a la mateixa (STS de 12 d'abril de 2011, recurs 132/2010). Sobre això incideix directament l'art. 3.3, segons paràgraf, de la Directiva 2001/23, segons el qual *"Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año"*. El TJUE ha interpretat aquest paràgraf (que en la Directiva 1977/187 era l'art. 3.2) en la STJUE de 9 de març de 2006, assumpte C-499/04, indicant que *"los Estados miembros pueden limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no puede ser inferior a un año. En cierta forma, esta última limitación es subsidiaria, puesto que se aplica si no se produce ninguna de las situaciones mencionadas, a saber, la expiración, extinción del convenio colectivo existente, la entrada en vigor o incluso la aplicación de un nuevo convenio colectivo, en el plazo de un año a partir de la transmisión"*.

Posteriorment, la STJUE de 6 de setembre de 2011, assumpte C-108/10, confirma la interpretació anterior dient que *"la regla prevista en el artículo 3, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 77/187 no puede vaciar de contenido el párrafo primero del mismo apartado. Ese párrafo segundo no impide por tanto que las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo que se aplicaba al personal afectado antes de la transmisión dejen de ser aplicables transcurrido un año desde la transmisión, o incluso inmediatamente, en la fecha de ésta, si se produce alguna de las situaciones previstas en el párrafo primero del mismo apartado"*. Tanmateix, el Tribunal matisa la facultat d'acordar la substitució immediata de les condicions de treball, aclarint que *"Aunque de lo antes expuesto resulta que la Directiva 77/187 reconoce un margen de actuación que permite al cesionario y a las demás partes contratantes organizar la integración salarial de los trabajadores transferidos de manera que ésta se adapte debidamente a las circunstancias de la transmisión realizada, ello no obsta a que las modalidades elegidas deben ser conformes con el objetivo de dicha Directiva. Como el Tribunal de Justicia ha afirmado reiteradamente, ese objetivo consiste en esencia en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión... El ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede por tanto tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión"*.

Habitualment, la problemàtica que es planteja en aquestes situacions és la conservació o no de les anomenades condicions més beneficioses que s'adquireixen i gaudeixen per obra d'una voluntat inequívoca en la seva concessió per l'empresari, de manera que la millora que es concedeix s'hagi incorporat indubtablement al nexa contractual en virtut d'un acte de voluntat constitutiva d'una concessió o reconeixement d'un dret i que es pugui provar de manera concloent l'existència d'aquesta voluntat d'atribuir als treballadors un avantatge o un benefici social que supera els que s'hagin pogut establir en les fonts legals o convencionals de regulació de la relació contractual de treball.

En relació amb les condicions més beneficioses ens hem de referir de nou al supòsit de que l'entitat cessionària formés part del sector públic municipal –Ajuntament o entitat instrumental– i per als cas d'aquelles condicions que consoliden drets que vagin més enllà del que està permès en la normes de dret administratiu que regulen les relacions laborals en el sector públic. En aquest punt es poden plantejar dubtes sobre la seva possible conservació, uns dubtes que s'han d'esvaïr a la vista de la jurisprudència existent sobre la matèria, de la que resulta ser una bona representació la doctrina continguda en la STS de 3 de febrer de 2016, recurs 143/2015; en ella es planteja la conservació de les condicions més beneficioses que s'hagin pogut acreditar en un procés de subrogació laboral entre ens públics, en concret, una retribució en concepte de "dieta" que no compensava despeses afrontades pel treballador sinó que retribuïa una major onerositat en el treball (com un plus de penositat, diu el TS). El Tribunal confirma el dret dels treballadors al·legant les raons següents:

a) Que aquesta resulta ser una solució plenament adequada a les previsions de l'article 44.1 ET, de fet la mateixa no és un altra cosa que la conseqüència de l'obligat respecte a les previsions d'aquest precepte sense que es pugui considerar una pràctica il·legal.

b) Que l'eventual col·lisió entre les condicions més beneficioses i les normes derivades d'una ocupació en el sector públic no resulta suficient per eliminar per complert el joc de les institucions laborals.

c) Que la doctrina més recent del Tribunal Suprem, que s'ha d'aplicar per raons de seguretat jurídica i d'igualtat, ha admès l'existència de condicions més beneficioses en l'àmbit de l'ocupació pública inclús quan aquestes s'oposen a prescripcions restrictives.

d) Que sempre es poden modificar aquestes condicions més beneficioses per la via de l'article 41 ET si es consideren anòmales o irregulars o si a través de les mateixes els treballadors acaben obtenint un resultat no volgut per les normes jurídiques de dret públic.

A partir de les consideracions de caràcter general que s'han exposat, la posició de l'entitat cessionària, sigui una empresa privada o una entitat pública de dret públic o privat, amb motiu de la subrogació respecte dels drets dels treballadors transferits de MINA PÚBLICA es pot resumir en els termes següents:

- a) L'entitat successora està obligada a respectar els drets i condicions de treball que tenen reconeguts els treballadors subrogats en el moment de la transmissió i que estan regulats en el CC d'empresa i en el CC sectorial de les empreses del cicle integral de l'aigua.

- b) L'entitat successora està obligada a respectar les condicions de treball dels treballadors subrogats que puguin estar recollides en pactes o acords d'empresa i les condicions més beneficioses concedides per MINA PÚBLICA als seus treballadors de forma individual o en grup amb anterioritat a la successió.
- c) Per acord amb els representants legals dels treballadors, l'entitat successora pot modificar els drets i condicions adquirits a través d'un acord amb la representació sindical, si bé durant el termini d'un any a partir de la subrogació o no es modifiquen o les modificacions considerades globalment no poden ser negatives o perjudicials pels treballadors subrogats.
- d) Per acord amb els representants legals dels treballadors, l'entitat cessionària pot modificar el règim de determinades condicions de treball sense afectar els drets consolidats per cada treballador subrogat.

A partir de les premisses i criteris exposats, la determinació dels drets i condicions dels treballadors subrogats que estan regulats en els convenis col·lectius aplicables no hauria de constituir una operació gaire complexa, més enllà de comprovar si estan o no consolidats. Major dificultat es pot presentar en el supòsit de les millores concedides per l'entitat cedent de forma voluntària –si és que n'existeixen-, amb o sense pacte amb els representants legals dels treballadors, per a les quals caldrà analitzar en cada cas si tenen naturalesa de condició més beneficiosa –de caràcter col·lectiu o individual- i han de ser respectades per l'entitat cessionària, o si no tenen aquesta naturalesa i poden ser suprimides unilateralment. Recordem que la pràctica ens confirma que aquest tipus de condicions es dona amb freqüència en matèria salarial, de millores socials de diversa índole, de jornada i horari de treball, etc.

Al nostre parer, un procés lògic que es podria seguir en casos de dubte sobre quin tracte s'ha de donar a un dret determinat, s'hauria de dur a terme a partir de la documentació que lliuri MINA PÚBLICA sobre la situació real de la plantilla i contrastar-la, en primer lloc, amb els instruments convencionals vigents –CC d'empresa i sectorial- per comprovar si el dret o condició hi està regulada i els termes en què ho està. En defecte de la regulació convencional anterior, s'hauria de comprovar si existeix algun pacte o acord d'empresa, escrit o verbal, o un reconeixement unilateral del dret per part de l'empresa pel qual s'ha de considerar una condició més beneficiosa.

Un bon exemple del que s'acaba d'exposar podria ser el del complement variable de productivitat que perceben trimestralment tots els treballadors, en una quantia que determina anualment l'empresa de manera unilateral i amb uns criteris ni negociats ni transparents, segons la informació facilitada. En primer lloc, caldria procedir a contrastar si es correspon amb el complement "variable per assoliment d'objectius departamentals, de secció o d'àrea", de percepció trimestral, regulat en l'art. 58 i l'Annex 6 del CC d'empresa vigent, tenint present que la característica de variable i que no estigui garantida la seva percepció per a cada exercici en dependre del "*resultat final econòmic de l'explotació dels serveis que presta l'empresa en cada exercici*", no eliminaria la naturalesa d'autèntic dret. En defecte de l'anterior, caldria comprovar en segon lloc si es correspon amb un incentiu o compensació econòmica al rendiment o

consecució d'objectius per aplicació d'algun pla de millora productiva presentat a la representació dels treballadors, en el marc de l'art. 8 del CC d'empresa. En defecte dels anteriors, caldria procedir en tercer lloc a comprovar si reuneix els criteris fixats jurisprudencialment per a considerar-lo una condició més beneficiosa –en el nostre cas, els indicis de temporalitat, permanència en el temps i voluntarietat manifesta de MINA PÚBLICA ens inclinen a pensar que ho seria- que ha d'assumir l'empresa cessionària o, si la resposta és negativa, considerar-lo una concessió unilateral de l'empresa cedent que la cessionària podria deixar d'aplicar unilateralment. Un procés similar s'hauria de seguir en el cas del complement extraordinari semestral que només cobren els comandaments i que remunera l'assoliment d'objectius, amb uns criteris de càlcul opacs, segons la informació facilitada.

A banda de les consideracions fetes fins aquest punt, alguns drets dels treballadors subrogats mereixen una anàlisi més aprofundida. Primerament, els plans de pensions i mesures de protecció social complementària, a les que fa referència explícita l'art. 44.1 ET, que els inclou dins de les obligacions en els quals se subrogarà nou empresari. Aquest precepte legal afirma el manteniment de la relació laboral *"quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales..., 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"*

Literalment, el precepte reproduït es limita a constatar que es tracta d'un dret dels treballadors subrogats, sense incrementar o disminuir les garanties protectores del mateix en comparació amb la resta de drets en què se subrogarà l'entitat cessionària. Ara bé, pel que fa al contingut d'aquest dret s'haurà d'estar no solament a les previsions que pugui contenir el conveni col·lectiu –que a vegades són molt poques- sinó que s'hauran de complementar i posar en relació amb allò previst en la normativa específica dels plans de pensions, que inclou la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, text refós aprovat pel RD-legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, el Reglament que desenvolupa l'anterior aprovat pel RD 304/2004, de 20 de febrer i el reglament amb les especificacions de cada pla de pensions. Habitualment, és en aquest darrer instrument on es concreten tots els elements que componen cada pla concret.

En aquesta línia s'ha pronunciat la jurisprudència. Així, sobre la subrogació de l'entitat cessionària, la Interlocutòria del TS de 26 de març de 2015, recurs en unificació de doctrina 2799/2014, que no admet a tràmit una STSJ de Castella i Lleó de 16 de juliol de 2014, en què reconeixia el dret del treballador d'una empresa cessionària a que aquesta realitzés les aportacions al pla de pensions que s'havien pactat amb l'empresari cedent i que el nou empresari, amb l'aprovació d'un nou CC sectorial que no contenia cap referència als plans de pensions va deixar d'aportar. Deixant de banda el pronunciament del TSJ sobre el caràcter de condició més beneficiosa d'aquest dret, el TS afirma que *"lo que ha sucedido es que existía un plan de pensiones en el Convenio de la empresa que fue absorbida en 2009, y se ha aplicado a partir del año 2010 del Convenio provincial de la Industria siderometalúrgica de Valladolid, que ninguna regulación contiene sobre planes de pensiones, ausencia de regulación que considera la comercial suficiente para dejar de cumplir los compromisos de pensiones asumidos con*

anterioridad por la empresa absorbida, situación que rechaza la sentencia recurrida argumentando que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo que no cabe articular sin más por decisión unilateral de la empresa, sin que llegue a contener doctrina contraria a la de la resolución de referencia sobre la existencia en este caso de una condición más beneficiosa con fuente en convenio”.

Pel que fa al termes que s'han de respectar, caldrà tenir en consideració la normativa reguladora dels plans a més del que s'hagi pogut establir en un pacte d'empresa posterior a la subrogació. En tenim un exemple en la STS de 23 de desembre de 2013, recurs 22/2013, sobre el dret dels treballadors subrogats a que l'empresa cessionària efectués unes aportacions superiors a les que realitzava; es tractava d'un pla de pensions d'aportacions variables en funció del “salari pensionable”, definit en aquest cas per referència al salari fix brut anual. El pacte d'empresa celebrat arran de la subrogació garantia el compromís per pensions i una assegurança mèdica per treballadors i familiars com a mesures de protecció social complementària; el compromís per pensions s'instrumentava en idèntiques condicions d'aportacions, prestacions i consolidació mitjançant una assegurança col·lectiva. El pacte d'empresa també establí una substitució de diverses ajudes socials –ajuda al desenvolupament professional i subvencions ADSL, per vacances i activitats esportives i culturals- per una quantitat fixa i mensual en concepte de “compensació beneficis”. A partir d'aquests fets la STS diu que “para determinar el alcance de las obligaciones que surgen para la empresa respecto de sus aportaciones al plan de pensiones, hay que acudir a las especificaciones de dicho plan, el cual, a su vez, estaba vigente antes de la sucesión empresarial. Dado que el plan definía, como salario pensionable, “el salario fijo bruto anual”, integrado expresamente por el sueldo base y demás complementos y retribuciones de carácter fijo vigentes en cada momento, las ayudas y subvenciones que ahora han desaparecido no estaban integradas antes en el concepto de salario pensionable al carecer de la naturaleza salarial exigible para ello. 4. El problema surge con la definición de la partida denominada “compensación beneficios” que, como se ha indicado, consiste lisa y llanamente en el abono de una cantidad fija anual a cada trabajador subrogado... Ello ha supuesto, no solo un cambio de naturaleza de esa obligación empresarial, sino una acción distinta, que nace de otra fuente obligacional diferente -el pacto colectivo entre la nueva empleadora y la plantilla cedida-, habiendo desaparecido los derechos y obligaciones anteriores cuya extinción se acuerda. 5. Surgida la obligación de carácter dinerario nuevo, se hace difícil negar el carácter salarial de la misma... afirmada su naturaleza salarial, ha de ser precisamente el mandato del art. 44 ET el que nos conduzca a sostener que el mantenimiento de las obligaciones empresariales respecto del plan de pensiones, en atención a su concreta reglamentación, hace ineludible el cómputo de las percepciones salariales en el concepto de “salario pensionable”.

En resum, es pot afirmar que l'entitat cessionària se subrogaria en els compromisos de plans de pensions de MINA PÚBLICA enfront dels treballadors subrogats, que mantindrien les seves garanties de prestacions complementàries, en els termes establerts en la normativa reguladora dels plans de pensions i de l'específica del pla. Tot això sens perjudici del que s'estableixi en un pacte d'empresa posterior a la subrogació i, en el cas que l'entitat cessionària estigui integrada

en el sector públic de l'Ajuntament de Terrassa, de les limitacions pressupostàries que calgués aplicar i que analitzem en el capítol setè de l'informe.

També mereix una menció explícita l'antiguitat dels treballadors pels serveis prestats en l'empresa, atès que es projecta sobre varies condicions de treball. Per fer-ho, ens guiarem en la recent STJUE de 6 d'abril de 2017, assumpte C-336/15, en què el Tribunal dona un pas més respecte de les anteriors davant la singularitat del cas, perquè havia transcorregut més d'un any des de la transferència dels treballadors. A partir d'aquí, el TJUE construeix tot el seu argumentari sobre l'abast que cal donar a l'art. 3, apartats 1 i 3 de la Directiva, sobre el dret dels treballadors subrogats; argumentari finalista, lògic i complet, que resumim en els termes següents:

- a) Es parteix dels objectius de la Directiva: el primer, la protecció dels treballadors per garantir, en la mesura possible, la continuació de les relacions laborals amb el cessionari, sense modificacions, amb la finalitat d'impedir que els treballadors afectats tinguin una situació menys favorable pel sol fet de la transmissió; el segon, garantir un equilibri just entre els interessos dels treballadors i els del cessionari, de manera que aquest ha de seguir podent realitzar els ajustos necessaris per continuar amb la seva activitat.
- b) L'antiguitat com a serveis prestats al servei del cedent pels treballadors transferits no constitueix com a tal un dret que puguin invocar davant del cessionari, però sí que serveix per determinar certs drets pecuniaris dels treballadors i són aquests drets els que haurà de mantenir el cessionari de manera idèntica a l'existent amb el cedent.
- c) Per determinar la condició salarial inicial del personal subrogat amb l'entitat cessionària quan aquesta està en funció de l'antiguitat, s'ha de tenir en compte l'antiguitat adquirida amb el cedent de manera equivalent a l'adquirida pels treballadors amb el cessionari. En cap cas els treballadors sofriran una pèrdua salarial substancial en relació amb la seva situació immediatament anterior a la transmissió (STJUE de 6 de setembre de 2011, assumpte C-108/2010).
- d) Per calcular els drets de caràcter pecuniari vinculats a l'antiguitat, entre altres, la indemnització per finalització del contracte o els increments salarials, el cessionari està obligat a tenir en compte tots els períodes treballats tant al seu servei com al servei del cedent, en la mesura que aquesta obligació derivi de la relació laboral amb el cedent i conforme als criteris acordats en el marc d'aquesta relació (STJUE de 14 de setembre de 2000, assumpte C-343/1998).
- e) El cessionari pot, per un motiu diferent al de la successió d'empresa i en la mesura que el dret nacional ho reguli, modificar les condicions retributives en un sentit desfavorable pels treballadors.
- f) L'obligació del cessionari de mantenir les condicions retributives favorables als subrogats i previstes en el CC de l'entitat cedent es limita al període d'un any a comptar des de la transmissió, sense perjudici que es passi a aplicar un nou CC.
- g) Si expirat el termini de l'any el cessionari no ha fet cap ajustament de les condicions de treball i els termes del CC vigent en el del cedent i el cessionari són idèntics, no es pot imposar als subrogats condicions menys favorables que les aplicades abans dels traspàs.

Un exemple al que es pot aplicar la doctrina exposada seria el premi especial d'antiguitat per 20 anys de servei a l'empresa regulat en l'art. 38.2 del CC de MINA PÚBLICA; en aquest supòsit, i sense perjudici de reconèixer i no alterar l'antiguitat de cada treballador -el temps de serveis prestats a l'empresa cedent-, es podria modificar els efectes d'aquesta antiguitat de cara al futur per un acord entre l'entitat cessionària i la representació legal dels treballadors; per contra, els treballadors que ja perceben el premi d'antiguitat han consolidat aquesta condició (la STJUE de 6 de abril de 2017, assumpte C-336/15).

4.2. Responsabilitat solidària de cedent i cessionari per les obligacions anteriors a la successió

Segons l'art. 44.3 ET:

"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".

Aquesta és possiblement la carrega més pesada que l'organització cessionària assumeix en una successió legal, atès que, a diferència del que s'ha preceptuat a la Directiva comunitària, que limita la responsabilitat als contractes de treball existents en la data de la transmissió, l'article 44.3 ET estén aquesta garantia a treballadors que ja no pertanyen a l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma cedida en el moment de la transmissió durant aquest termini de tres anys.

En aquest sentit el legislador espanyol ha establert que, en cas de successió empresarial, no només es produeix la subrogació ens els drets i obligacions respecte dels treballadors cedits, sinó que s'afirma la responsabilitat solidària de l'empresa cessionària respecte dels deutes laborals que la cedent pogués tenir pendents d'abonament, i, per tant, aquesta responsabilitat solidària abasta tots els deutes de la cedent nascudes amb anterioritat a la transmissió que no hagin estat satisfetes, tant envers als contractes de treball vigents al moment de la transmissió com dels no vigents i esgotats.

Lògicament, ens hem d'apressar a matisar que en els supòsits de transmissió parcial, la responsabilitat solidària no abasta els contractes de treball aliens a la unitat productiva transmesa, la qual cosa ens porta a insistir en la necessitat d'una prudent identificació de la mateixa en el moment de l'operació successòria per evitar conflictes posteriors.

En tot cas la responsabilitat solidària comprèn els drets i obligacions realment existents en el moment de la transmissió, és a dir, el que la persona interessada hagi consolidat i adquirit per incorporació al seu patrimoni personal, sense que aquí puguin valer les simples expectatives legals o futures. Tot i això, en aquesta responsabilitat solidària s'incorporen tots els deutes de

caràcter laboral, inclosos, per tant, els deutes de seguretat social en forma de cotitzacions o prestacions que l'empresari cedent hagi d'abonar, tot i què en aquest supòsit particular tal com diu l'article 44.3 ET, aquesta obligació s'assumeix d'acord amb el que estableixi la legislació de seguretat social, d'aquí que pugui resultar prudent que l'empresari cessionari sol·liciti de la Tresoreria de la Seguretat Social l'expedició d'un certificat que acrediti la situació de l'empresa en allò que fa referència a les seves obligacions abans de la transmissió.

5. VIGÈNCIA DEL CC DE MINA PÚBLICA AMB POSTERIORITAT A LA SUCCESSIÓ

Sembla evident que el fet de la successió d'empresa no pot conduir a una situació de canvi radical i traumàtic del marc de relacions laborals el dia en què es produeix la subrogació del nou empresari en la posició de l'anterior, perdent vigència el conveni i acords col·lectius aplicables i passant a regir-se per uns nous instruments convencionals que podrien tenir elements o aspectes molt divergents i de difícil gestió. Cosa que podria causar perjudicis greus tant a la nova entitat com als treballadors subrogats. És lògic, doncs, que la legislació laboral hagi adoptat una sèrie de disposicions per a regular la transició i l'adaptació –si és el cas- de les condicions de treball que es puguin derivar de la transmissió empresarial.

En l'ordenament laboral intern, segons l'art. 44.4 ET:

"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.

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".

El precepte transcrit és la transposició del que estableix en aquest punt l'art. 3.3 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de març, segons el qual:

"Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año".

La lectura conjunta de les normes exposades ens porta a tractar els aspectes següents:

- a) Quin és el conveni col·lectiu que s'aplicarà a partir del moment de la subrogació.
- b) Fins quan es podrà aplicar el conveni anterior.
- c) La possibilitat d'establir un pacte en contra que exceptuï la regla general de la lletra a).

5.1. Conveni col·lectiu que s'aplicarà a partir del moment de la subrogació

Segons l'art. 44.4 ET, com a regla general i llevat d'un pacte d'empresa en sentit contrari, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió seguiran regint-se pel conveni col·lectiu aplicable en el moment de la transmissió en l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida. Cal recordar que les relacions laborals del personal de MINA PÚBLICA es regeixen per un conveni sectorial i un conveni d'empresa.

Atesa la pluralitat de convenis existent –sectorial i d'empresa- i la possibilitat que existeixen acords o pactes d'empresa dels que no es té constància en aquest moment, cal plantejar el significat de l'expressió “conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió fos d'aplicació en l'empresa...”. Expressió que, al nostre parer, caldria interpretar de forma extensiva si es vol donar compliment literal i total al que preveu l'art. 44.1 ET quan es refereix a la subrogació del nou empresari en tots els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social, sense distinció de l'instrument a través del qual s'hagin reconegut.

Del que s'acaba d'exposar es desprèn que quan l'art. 44.4 ET es refereix al conveni col·lectiu vigent, en aquesta expressió s'haurien d'incloure tots els convenis continguts en el Títol III ET, estatutaris i extraestatutaris (entre els que estarien els acords de pròrroga) i aquells acords o pactes d'empresa que tenen caràcter obligacional per a les parts que els hagin signat. En aquest sentit s'ha pronunciat repetidament la jurisprudència (com exemple, es pot veure la clara STS 24 de setembre de 2013, recurs 80/2012).

Remarcant el que s'acaba d'exposar, la jurisprudència comunitària i la interna no ha dubtat en considerar aplicable el conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió estigués en situació d'ultraactivitat; com exemple, la STJUE d'11 de setembre de 2014, assumpte C-328/13, considera que la Directiva no persegueix l'aplicació d'un conveni col·lectiu com a tal, sinó les condicions de treball pactades en ell, sense que l'origen específic de la seva aplicació sigui determinant, és a dir, independentment de la tècnica utilitzada per a fer-les aplicables als interessats; és suficient que vinculin al cedent i als treballadors cedits ni que sigui en virtut d'una norma d'ultraactivitat. A més, l'objectiu de la Directiva és impedir que els treballadors afectats es vegin en una situació menys favorable per la simple causa de la transmissió, cosa que succeiria si se'ls deixés d'aplicar les condicions que tenien en l'empresa cedent. Amb aquests arguments resol que són condicions de treball pactades mitjançant conveni col·lectiu en el sentit de l'art. 3.3 de la Directiva les establertes mitjançant conveni i que conforme al dret nacional “a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen sus efectos sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o no se llegue a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados”.

Encara ha anat més enllà la jurisprudència, concretament la STS de 22 de desembre de 2014, recurs 264/2014, en què es debatia si un conveni d'empresa sense que existís conveni sectorial estava o no en ultraactivitat als efectes de determinar l'aplicació de les seves condicions de

treball als treballadors subrogats. El TS considera que no estava vigent per haver expirat el termini d'ultraactivitat però que, malgrat això, *"... es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente... Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento"*. És cert que en aquesta STS es van pronunciar un nombre important de vots particulars, però tots ells defensaven la denominada tesi "conservacionista" que proclama que les condicions laborals que regien amb anterioritat a la pèrdua de vigència del conveni s'hauran de mantenir, atès que formen part del sinalagma contractual establert entre les parts; enfront de la "rupturista" segons la qual els drets i obligacions de les parts passaven a regir-se exclusivament per les normes legals i reglamentàries fent taula rasa de les condicions existents en el conveni extingit.

A partir de les consideracions generals exposades podem situar perfectament el supòsit del servei d'abastament d'aigua a Terrassa. En aquest moment, com s'ha indicat anteriorment, el personal de MINA PÚBLICA es regeix per dos convenis col·lectius estatutaris:

- a) Un conveni sectorial publicat per Resolució de 22 d'octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, acordà el registre i la publicació del V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals. Té vigència fins el 31 de desembre de 2017.
- b) Un conveni d'empresa publicat per Resolució TRE/4222/2008, de 17 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, per als anys 2008-2010. El conveni s'ha anat prorrogant anualment i el darrer acord de pròrroga del que es té constància és per a l'any 2016, publicat per Resolució de 27 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de pròrroga per a l'any 2016 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA. No ens consta que s'hagi denunciat ni que s'hagi acordat una pròrroga per a l'any 2017.

Pel que fa a la possible existència de pactes o acords d'empresa de caràcter extraestatutari no en tenim constància; en cas que finalment existeixin, caldrà confirmar quins són els representants sindicals que els han signant i la seva extensió a tots o part dels treballadors de MINA PÚBLICA. En tot cas, els que hagin estat signats pel comitè d'empresa com a representació unitària dels treballadors, s'aplicaran a tot el personal subrogat.

5.2. Fins quan es podrà aplicar el conveni anterior

D'entrada, una qüestió important a concretar és si les condicions de treball establertes en un nou conveni col·lectiu de l'empresa cedent, aprovat posteriorment a la subrogació, que derogui o modifiqui l'anterior –el que s'ha anomenat efecte dinàmic-, també s'aplicaria al personal subrogat i obligaria l'entitat cessionària. Aquesta qüestió s'ha resolt en sentit negatiu en la STJUE de 9 de març de 2006, assumpte C-499/04, que interpreta l'art. 3, apartat 1, de la Directiva 77/1987; en els arguments exposats, el Tribunal considera que de la Directiva "no se desprende en absoluto que el legislador comunitario haya querido vincular al cesionario a otros convenios colectivos distintos del vigente en la fecha de la transferencia y, por consiguiente, imponer la obligación de modificar ulteriormente las condiciones de trabajo por aplicación de un nuevo convenio colectivo celebrado después de la transmisión"; cosa que "... es conforme con el objetivo de dicha Directiva, que se limita a mantener los derechos y las obligaciones de los trabajadores vigentes en la fecha de la transmisión... sin proteger simples expectativas y, por tanto, beneficios hipotéticos dimanantes de futuros convenios colectivos". "Si, como preconiza el demandante, se hubiera hecho una interpretación «dinámica» de la cláusula contractual de remisión mencionada en el apartado 18 de esta sentencia, los convenios colectivos futuros serían aplicables al cesionario que no sea parte del convenio colectivo y podría ponerse en peligro su derecho fundamental de no asociarse... En cambio, la interpretación «estática» de dicha cláusula, ... permite evitar que el cesionario del centro de actividad, que no sea parte del convenio colectivo, se vea vinculado por el devenir de dicho convenio. De esta forma se garantiza plenamente su derecho a no asociarse... En estas circunstancias, el demandante no puede afirmar que una cláusula que figura en un contrato de trabajo individual y que se remite a los convenios colectivos celebrados en un sector determinado tenga necesariamente carácter «dinámico» y se remita, con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva, a los convenios colectivos celebrados después de la fecha de transmisión de la empresa". Amb aquests arguments el TJUE resol que "el artículo 3, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que, cuando el contrato de trabajo se remita a un convenio colectivo que vincula al cedente, el cesionario que no sea parte de tal convenio no quede vinculado por convenios colectivos posteriores al vigente en la fecha de transmisión del centro de actividad". Aquesta doctrina es comparteix per la jurisprudència interna, de la que n'és un exemple la STS de 26 de desembre de 2013, recurs 291/2011, segons la qual no hi ha, ni en les normes comunitàries ni en les nacionals, la garantia dinàmica en l'aplicació del conveni col·lectiu de l'empresa cedent.

També es planteja fins quan l'entitat cessionària estarà obligada a mantenir l'aplicació del conveni col·lectiu d'origen als treballadors subrogats. En aquest aspecte hi ha certa flexibilitat perquè les dues parts implicades puguin determinar quin serà el moment en què es deixarà d'aplicar el conveni de l'empresa cedent, per tal de poder donar resposta a la casuística de cada successió que pot ser realment molt diversa.

En qualsevol cas, les normes laborals preveuen dos terminis resolutoris del conveni anterior amb caràcter alternatiu; per tant, la seva vigència es pot extingir pel compliment de qualsevol dels dos. Concretament, l'art. 44.4 ET, segon paràgraf, estableix que *"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"*.

En relació amb l'expiració del CC d'origen, cal estar a allò establert en l'art. 86 ET. Pel que fa al CC sectorial dels serveis integrals de l'aigua, la seva vigència és fins el 31 de desembre de 2017, preveu la pròrroga automàtica si no es denuncia amb un mes d'antelació al seu venciment i estableix una ultraactivitat de fins un màxim de tres anys des de la data d'expiració. Lògicament, no es pot preveure si arribat el moment es produirà la denúncia d'aquest conveni ni, si en cas de denúncia, s'aprovarà un nou CC de forma més o menys immediata.

Pel que fa al CC de MINA PÚBLICA de 2008-2010 ja hem dit que s'ha anat prorrogant anualment i la darrera pròrroga de la que es té constància és per a l'any 2016. No preveu termini de denúncia i estableix que es prorrogarà fins la signatura d'un nou CC, remetent-se a allò disposat en l'art. 86 ET. S'hauria d'entendre, a falta de previsió expressa, que si es produeix una denúncia, la ultraactivitat tindrà la durada d'un any. Lògicament, tampoc en aquest cas es pot preveure si es produirà la denúncia d'aquest conveni prorrogat o si s'acordarà una nova pròrroga ni, en cas de denúncia, si s'aprovarà un nou CC de forma més o menys immediata o, en tot cas, abans de finir el període d'ultraactivitat d'un any previst en l'art. 86 ET.

Respecte de la segona alternativa –l'entrada en vigor d'un nou conveni–, aquesta s'haurà de negociar entre l'entitat cessionària i la seva representació legal dels treballadors, en la qual ja estaran representats els treballadors subrogats. En el cas de gestió indirecta del servei a través d'una nova concessionària caldrà veure en el seu moment si es tracta d'una entitat que disposa de conveni d'empresa i quines són les disposicions del mateix sobre la seva vigència per aplicar les normes de l'art. 86 ET.

Algunes precisions es poden fer en el cas que l'entitat cessionària passi a ser l'Ajuntament o una entitat instrumental dependent ja existent que tinguin el seu conveni col·lectiu o una entitat de nova creació sense conveni i sense condicionants quant a la possibilitat de negociar-ne un. En cas que sigui l'Ajuntament, cal estar a la vigència de l'actual conveni del personal laboral, publicat per Resolució de 5 de desembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Terrassa, per als anys 2012-2015. L'art. 2 del mateix preveu una vigència fins al 31 de desembre de 2015, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent i la seva pròrroga tàcita per períodes d'un any, llevat denúncia expressa d'una de les parts. De la mateixa manera caldria procedir en cas d'una altra entitat amb conveni vigent.

Per acabar i simplement com a recordatori, cal tenir present que el que s'ha dit en aquest apartat és per al supòsit que no s'estableixi un pacte en contra tal com veurem tot seguit.

5.3. La possibilitat d'establir un pacte en contra que exceptuï la regla general de manteniment de la vigència de l'anterior conveni

Resulta important recordar que l'article 44.4 ET té caràcter dispositiu i admet un pacte en contra que s'hagi establert una vegada consumada la successió mitjançant un acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors. Així, ens diu que *"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"*. La intenció de la norma és facilitar als subjectes implicats en la transmissió que puguin donar una solució a l'existència d'una dualitat de règims jurídics que seria conseqüència de l'aplicació de la solució prevista en la norma laboral i en la Directiva.

El "pacte en contra" és un producte de la negociació col·lectiva que té naturalesa d'acord d'empresa i pel qual el legislador no ha previst un procediment específic de negociació. En tot cas, la seves possibles finalitats marquen els límits dels seus continguts, atès que la seva funció no és tant regular les condicions de treball, com clarificar la situació a través de mesures provisionals que puguin facilitar el trànsit des de l'antic règim convencional a un de nou o, si s'escau, substituir de forma definitiva el conveni col·lectiu existent en la unitat transmesa per l'existent en la unitat de recepció. Tanmateix, és significatiu que l'article 44.4 ET comenci amb l'expressió "Llevat d'un pacte en contra", la qual cosa implica que aquest pot afectar a tot el contingut del precepte. D'aquesta forma seria possible pactar l'extinció anticipada del conveni d'origen però de la mateixa manera també es podria acordar el seu manteniment durant un període de temps limitat o, inclús, d'una forma indefinida, tal com es va admetre a la STS de 31 de març de 2011, recurs 132/2010.

El pacte en contra s'ha d'establir a partir de la successió, entre l'entitat cessionària i els representants dels treballadors subrogats.

Cal tenir en compte que aquesta excepció no està recollida en la Directiva que, com s'ha vist, preveu que els Estats membres poden limitar el període de manteniment de les condicions de treball sense que aquest pugui ser inferior a un any. Així doncs, atès el caràcter protector de la Directiva pels treballadors i la possibilitat que els Estats puguin millorar en benefici d'aquests les previsions de la Directiva, l'excepció hauria de consistir necessàriament en una millora de les condicions.

La legitimació per negociar aquest tipus d'acord està condicionada pel moment en què es produeix la subrogació. L'article 44.4 ET diu clarament que el pacte es pot establir "una vegada consumada la successió". Tot i que el precepte no ho diu expressament l'inici del procés negociador formal ha d'esperar a la successió, però es pot produir immediatament, sempre i quan la seva finalitat sigui fixar les condicions de treball dels subrogats sense alterar les

mateixes i amb l'única finalitat d'aportar seguretat jurídica al procés inherent al mecanisme subrogatori. Altra cosa seria que el mateix procés es volgués realitzar per alterar o modificar a pitjor les condicions de treball existents en la unitat objecte de transmissió, tal com es diu a la STS de 9 de març de 2015, recurs 471/2014.

En aquest punt, la jurisprudència s'ha manifestat estricta a l'exigir que el pacte s'havia de celebrar amb posterioritat a la successió. Així, la STS de 14 de maig de 2014, recurs 2232/2013, afirma que *"... el precepto deja claro que ese "pacto en contrario" de la conservación del convenio colectivo -si es que existe- que regulaba las relaciones laborales de los trabajadores que han sido objeto de subrogación debe hacerse "una vez consumada la sucesión" y cuando estos trabajadores estén debidamente representados en la nueva empresa. Aquí lo que se ha hecho es un "Pacto de Empresa" -de carácter extraestatutario- que se comienza a negociar con el propio Comité de Empresa antes de la subrogación, aunque se culmina después, dándole efectos desde el 1/6/2012, coincidiendo así con la fecha de la subrogación. Se ha llevado a cabo un procedimiento en el que para nada se ha aludido siquiera a las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que deberían justificar las modificaciones realizadas. Un procedimiento, en suma, cuyo resultado final es que ni un solo día se ha respetado lo que prescribe el art. 44.1 ET para supuestos de sucesión empresarial: "quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior".*

Partint d'aquest àmbit temporal el pacte s'haurà de negociar per la representació de l'empresa cessionària i pels representants de la plantilla subrogada, sempre i quan la unitat objecte de la transmissió conservi la seva autonomia o si la cessionària reconeix i accepta aquesta representació a través d'un acte de manteniment del seu mandat electoral que es faria absolutament imprescindible en absència d'una altra representació, atès que l'esmentat acord s'ha de signar sempre amb els representants legals dels treballadors sense que sigui possible substituir-los per comissions de treballadors constituïdes "ad hoc". Aquí és important tenir presents les regles legals relatives al manteniment del mandat representatiu en la successió d'empresa. De fet, l'article 44.5 ET ens diu que si l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conserva la seva autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingeix per ell mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que continuen exercint les seves funcions. Però si la unitat transmesa no conserva aquesta autonomia aquests representants poden desaparèixer. Un aspecte aquest que resulta significatiu en els supòsits com el plantejat en què l'empresa cessionària no tindria representació unitària, atesa la seva constitució recent i la finalitat de gestionar exclusivament el servei que prestava, al menys inicialment. En aquest punt, la doctrina ha assenyalat la clara insuficiència de la previsió estatutària en relació amb la Directiva comunitària, atès que mentre que l'article 44.5 ET es desprèn que el mandat representatiu s'extingeix quan la unitat transmesa no conserva la seva autonomia, la norma comunitària exigeix que s'adoptin les mesures necessàries per garantir que els treballadors es trobin degudament representats durant el període necessari per a la constitució d'una nova formació de la representació dels treballadors. D'aquí la importància de reconèixer i no discutir el mandat representatiu dels treballadors subrogats fins que, un cop promogudes les corresponents eleccions s'hagi pogut

constituir un nou òrgan de representació dels treballadors. Així doncs, els representants amb un mandat transitòriament prorrogat podran celebrar els acords de l'article 44.4 ET.

Cal remarcar que un pacte en contra per aplicar un conveni col·lectiu diferent de forma immediata a la transmissió es podria considerar contrari a l'art. 3.3 de la Directiva 2001/23 si les condicions dels treballadors subrogats fossin globalment menys favorables. Així, la STJUE de 6 de setembre de 2011, assumpte C-108/2010 afirma que *"el ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede tener por objeto ni por efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva"*.

En altres ocasions, el mateix TJUE sembla matisar la rotunditat en el manteniment de les condicions durant el primer any, donant a entendre que es poden modificar sempre que no siguin "globalment menys favorables". Així, la STJUE de 6 de setembre de 2011, assumpte C-108/2010 afirma que *"el ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede tener por objeto ni por efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva"*.

En tot cas, cal tenir present que la continuïtat del marc convencional anterior és únicament aplicable als treballadors afectats pel traspàs però no als treballadors propis de l'entitat cessionària ni, tampoc, als que siguin contractats a partir del moment de la transmissió. D'aquesta manera es podria estar en una situació de pluralitat de marcs convencionals en una mateixa empresa amb àmbits d'aplicació propis que impedirien la seva col·lisió. Aquí resulta rellevant la possibilitat que una duplictat de règims laborals es pugui entendre com una vulneració del principi d'igualtat i, subsidiàriament, es pretengui l'aplicació d'aquelles normes que puguin resultar més favorables de cadascun dels marcs convencionals existents en la mateixa empresa. Per això és important enunciar la doctrina judicial per la qual s'entén que els supòsits de coexistència de diferents règims jurídics en els empleats d'una mateixa entitat, segons hagin estat o no subrogats, no pressuposa una vulneració del principi d'igualtat. Conseqüentment, aquesta línia jurisprudencial entén que l'única obligació que es deriva de l'article 44 ET és la de garantir als treballadors subrogats la conservació en tota la seva integritat de les condicions laborals derivades del marc convencional anterior, sense que es conegui cap precepte que demandi que després d'una successió els drets que hagin de mantenir els treballadors afectats per la subrogació s'hagin d'estendre als de l'empresa d'integració o al inrevés. És més, aquesta mateixa doctrina, de la que és una bona expressió la STS de 6 d'octubre

de 2015, recurs 268/2014, ens aclareix que els treballadors de nova contractació no es veuran afectats pel marc convencional dels treballadors succeïts i han d'ajustar les seves condicions de treball a les existents a l'empresa absorbent abans del procés de successió; o bé, podríem afegir, en el cas d'una entitat cessionària de nova creació i sense conveni col·lectiu aplicable, a les condicions de treball del conveni sectorial que resulti d'aplicació, si és el cas, o a les establertes en el contracte de treball.

6. AFECTACIONS EN LA REPRESENTACIÓ SINDICAL DE L'ENTITAT QUE SE SUBROGA I DE LA CESSIONÀRIA

L'article 44.5 ET estableix un principi de manteniment dels representants dels treballadors afectats per la transmissió. Al respecte es preveu que si l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conserva la seva autonomia, el canvi de titularitat de l'empresa no extingeix per ell mateix el mandat dels representants legals dels treballadors que continuen exercint les seves funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien amb anterioritat.

En tot cas, és condició necessària perquè es produeixi la continuïtat dels representants que l'empresa, centre de treball o unitat productiva conservi la seva autonomia. En sentit contrari, es pot deduir que si la unitat, centre o empresa no conserva la seva autonomia d'origen, s'hauria de declarar extingit el mandat representatiu, passant els treballadors subrogats a ésser representants pels òrgans de representació de l'empresa cessionària que podrien adequar el seu nombre per increment de plantilla a través del corresponent procés electoral.

En aquest punt resulta d'aplicació la doctrina de la STJUE de 29 de juliol de 2010, C-151/2009, la qual ha declarat que: *"Una entidad económica transmitida conserva su autonomía, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2001/23, cuando las facultades conferidas a los responsables de esta entidad dentro de las estructuras de organización del cedente, a saber, la facultad de organizar, de manera relativamente libre e independiente, el trabajo en dicha entidad desarrollando la actividad económica que les es propia y, más concretamente, las facultades de dar órdenes e instrucciones, distribuir tareas a los trabajadores subordinados pertenecientes a la entidad en cuestión y decidir sobre el empleo de los medios materiales puestos a su disposición, sin intervención directa de otras estructuras de organización del empresario, permanecen en esencia inalteradas dentro de las estructuras de organización del cesionario. El mero cambio de los máximos responsables jerárquicos no puede por sí menoscabar la autonomía de la entidad transmitida, a menos que los nuevos máximos superiores jerárquicos dispongan de facultades que les permitan organizar directamente la actividad de los trabajadores de la referida entidad y sustituir así a los superiores inmediatos de dichos trabajadores en la adopción de decisiones dentro de esta última"*.

Aquest plantejament ens porta a considerar que la unitat procedent de la transmissió –la prestació del servei per l'entitat cessionària– conservarà la seva autonomia malgrat es produeixi

alguns canvis en la màxima responsabilitat de direcció, tant si la gestió directa és assumida per l'Ajuntament com per una entitat instrumental dependent. Afirmació que en principi es podria traslladar en cas d'optar per la gestió indirecta.

Encara més, tal com ja s'ha dit, en els supòsits en els quals no existeixin òrgans de representació dels treballadors en l'entitat cessionària, el principi d'extinció del mandat representatiu no s'adequaria a les prescripcions de la Directiva comunitària sobre transmissió que exigeix que s'asseguri l'efectiva representació dels treballadors de l'empresa cedent durant el procés successori. En aquests casos, sense perjudici que es pugui desencadenar el corresponent procés electoral per adequar la representació de la nova unitat resultant de la successió, el més adient és considerar que transitòriament es manté el mandat representatiu dels treballadors de l'empresa cedent.

Tot i això, s'ha de tenir present que amb un pacte previ amb l'empresa cessionària sempre es pot acordar la conservació del mandat representatiu fins a la celebració del corresponent procés electoral, el que no estaria de més en cas de l'existència d'algun dubte sobre aquesta qüestió, ateses les manifestacions d'una jurisprudència menor que entén, tal com ens diu la STSJ Castilla-La Manxa de 15 de març de 2012, recurs 106/2012, que: *"la extinción del centro de trabajo produce como efecto propio la de la condición representativa y si esta autonomía desaparece con la subrogación o cambio de empresa, hemos de remitirnos a la legislación comunitaria que, en aras a que el personal objeto de transmisión empresarial quede debidamente representado para la defensa de sus intereses, obliga a los Estados a la adopción de medidas necesarias que hagan factible esta protección, estando sin plasmar por el momento la fórmula para que el mandato legal del Art. 6.1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 sea aplicable al ámbito del derecho positivo nacional en el caso de que la empresa o centro de trabajo que ha absorbido al empleador anterior no cuente con órganos de representación social, de lo que no hay razón justificada para entender que en este particular caso ha de admitirse, como salvedad implícitamente entendida, que aun habiendo desaparecido la entidad empresarial transmitida opera la subsistencia del cargo"*.

Respecte de la representació sindical existent en l'empresa cedent serà també d'aplicació la previsió legal continguda a l'article 44.5 ET, atès que l'expressió "representants legals dels treballadors" a que es refereix l'esmentat precepte inclou als òrgans de representació unitària i als representants sindicals. Així, doncs, és lògic pensar que el manteniment de l'autonomia de l'empresa o centre sobre el que es va constituir una determinada secció sindical implicarà la seva continuïtat.

7. EFECTES ESPECÍFICS DE LA SUBROGACIÓ QUAN LA CESSIONÀRIA SIGUI L'AJUNTAMENT O UNA ENTITAT INSTRUMENTAL DEPENDENT

La successió d'empresa per part d'una entitat del sector públic municipal –sigui l'Ajuntament, un organisme públic –organisme autònom o entitat pública empresarial- o una societat mercantil

pública i la subrogació del personal de MINA PÚBLICA adscrit al servei contractat, s'haurà de compatibilitzar amb la normativa de funció pública sobre selecció de personal i accés a l'ocupació pública i amb la normativa pressupostària aplicable a aquestes entitats.

7.1. Subrogació del personal de Mina Pública i compatibilitat amb els principis generals d'accés a l'ocupació pública.

D'acord amb l'art. 2 LEBEP, aquesta Llei inclou en el seu àmbit d'aplicació a totes les entitats públiques citades, amb excepció de les societats mercantils, si bé, veurem que alguns preceptes se'ls apliquen excepcionalment de conformitat amb allò disposat per la DA 1a de la mateixa Llei. Ja d'entrada deixem establert que una conseqüència derivada de l'àmbit d'aplicació definit és que als efectes de la Llei no s'haurien de considerar empleats públics en sentit estricte els treballadors de les societats mercantils públiques. Dit d'altra manera, solament serien empleats públics els que exerceixen funcions retribuïdes en les administracions públiques (art. 8.1 LEBEP), concepte d'administracions públiques del que queden excloses aquestes societats segons l'art. 2.1 de la mateixa Llei.

A la vegada, les normes sobre selecció establertes en el capítol I del Títol IV solament s'apliquen íntegrament a l'Ajuntament i organismes públics municipals. Però no es pot afirmar el mateix dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. En primer lloc, el Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals (ROAS), en l'art. 222.2, ja preveia per les societats mercantils amb capital íntegrament públic gestores de serveis públics locals, que *"el lloc que ocupi el gerent i els de la resta de personal de la societat tenen caràcter laboral, els quals no adquireixen en cap cas la condició de funcionari. Per a la selecció d'aquest personal regeixen els principis d'igualtat, publicitat, capacitat i mèrit"*. Posteriorment, la subjecció a aquests principis s'ha incorporat a la DA primera LEBEP, segons la qual: *"Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica"*; havent d'entendre que les societats mercantils municipals estan incloses en la categoria d'entitats del sector públic municipal. S'ha d'insistir en què la selecció requereix l'aplicació dels principis generals esmentats, però no de la resta de normes legals i reglamentàries que regulen la selecció del personal laboral en l'àmbit de les administracions públiques i, en particular, de les entitats locals.

Dels preceptes de la LEBEP declarats aplicables a les societats públiques per la DA citada, cal destacar l'art. 55, que regula els principis rectors de l'accés a l'ocupació pública i literalment diu:

"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 garantizan 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”.*

Tenint en compte el contingut d'aquests preceptes legals, el primer que ens planteja la subrogació per part d'una entitat pública del personal de MINA PÚBLICA que presta actualment el servei d'abastament d'aigua a Terrassa, és si aquest personal s'integraria en la plantilla de l'entitat corresponent sense haver superat un procés selectiu en què s'han aplicat els principis generals esmentats. És a dir, la norma laboral que imposa la subrogació comportaria un accés del personal a l'ocupació pública, cosa que en una primera aproximació sembla contradictòria amb la norma de funció pública perquè aquesta requereix el compliment dels principis d'igualtat, capacitat i mèrit per poder accedir-hi.

Sobre aquesta confrontació normativa, cal advertir que es produeix entre normes de rang legal i no amb principis constitucionals, malgrat que l'art. 55 utilitza aquesta terminologia sense entrar a distingir entre l'accés a la condició de funcionari i a la de personal laboral. Sobre aquesta qüestió, la doctrina constitucional s'ha encarregat d'aclarir que els arts. 23.2 i 103.3 de la Constitució –que regulen aquests principis– solament són aplicables als procediments de selecció dels funcionaris, no als de selecció del personal laboral de les administracions i entitats del sector públic instrumental; a aquestes entitats, si bé se'ls apliquen, és en virtut de les disposicions de la LEBEP i, ja abans, a les societats públiques locals catalanes, en virtut de les disposicions del ROAS. En aquest sentit, es poden veure les SSTC 281/1993, de 27 de setembre, 34/1995, de 6 de febrer i 132/2005, de 23 de maig, on s'afirma que el dret fonamental establert en l'art. 23.2 CE no s'aplica al personal laboral al servei de les administracions públiques.

Del que s'acaba d'exposar es desprèn que el problema apuntat ens situa davant de dos sectors de l'ordenament jurídic, amb principis inspiradors diferents, i fins i tot contradictoris: el laboral, que té present una utilitat social com pot ser la permanència i l'estabilitat en l'ocupació, i l'administratiu, que pretén garantir l'interès general en base a la defensa de la igualtat i el mèrit en l'accés a una ocupació en el sector públic, en benefici sempre del principi d'eficàcia en l'acció de les organitzacions públiques.

Per resoldre aquesta contradicció s'han formulat diferents solucions a partir d'una casuística molt diversa, de les quals s'exposaran les més significatives. La primera posició doctrinal defensa la primacia dels principis d'igualtat, capacitat i mèrit, cosa que comportaria considerar que els contractes laborals que hagin d'ésser objecte de subrogació no s'haurien realitzat correctament, donat que els treballadors passarien a situar-se en una posició que els permetria un accés il·lícit

a l'ocupació pública; de manera que, en no haver-se complert amb les normes que regulen l'accés a l'ocupació pública, es produiria de fet la nul·litat radical d'unes relacions que per naturalesa no podrien existir en un entorn públic. És evident que aquesta opció resulta summament perjudicial pels treballadors a subrogar, que patirien les conseqüències d'una decisió unilateral de recuperació d'un contracte administratiu de prestació de serveis, i que veurien extingides les seves relacions contractuals al marge de les disposicions que sobre aquesta matèria preveu la legislació laboral. Es tracta, doncs, d'una posició radical i extrema perjudicial per a uns treballadors que actuen de bona fe i emparats en la correcta aplicació de les lleis laborals.

Una segona posició defensa, en base a una certa analogia, que s'apliquin les mateixes conseqüències que provoca la celebració de contractes temporals irregulars o en frau de llei en el si de les Administracions públiques, que ha comportat la creació jurisprudencial de la figura del "treballador indefinit no fix", com una solució per evitar la consolidació d'una posició en plantilla. Aquesta figura, va néixer fa més de dos dècades per tal de donar resposta a les irregularitats que es podien presentar en la contractació temporal de les administracions públiques donat que, tot i la seva il·legalitat, no podien determinar la fixesa per al treballador afectat en funció de la manifesta contradicció d'aquesta decisió amb els principis d'igualtat, capacitat i mèrit. Amb aquest procedir, es col·loca als "indefinitos no fixes" en una situació molt propera a un treballador amb contracte d'interinatge en plaça vacant, diferenciats dels treballadors fixes de plantilla que han accedit a una ocupació pública superant un procés selectiu fonamentat en els principis esmentats.

En aquesta situació, la subrogació comportaria que el treballador continuaria prestant serveis per a l'entitat pública cessionària però sense adquirir la condició de fix de plantilla fins que no es produeixi la convocatòria i cobertura de la plaça pels procediments ordinaris de selecció. Tenint present que, si l'indefinit no fix no el supera, existirà una causa lícita de resolució del seu contracte.

Una part important de la doctrina laboralista considera que la figura jurisprudencial de l'indefinit no fix ha estat avalada legalment amb la introducció de la DA quinzena de l'ET, relativa a l'aplicació dels límits de la durada del contracte per obra o servei determinats i l'encadenament abusiu de contractes en les Administracions públiques. L'esmentada disposició aplica l'article 15.1.a) ET, a l'àmbit de les Administracions públiques i dels seus organismes vinculats o dependents, de manera que els contractes per obra o servei celebrats per aquests organismes públics no podran tenir una durada superior a tres anys, transcorreguts els quals els treballadors contractats adquiriran la condició de fixesa, llevat que els esmentats contractes estiguin vinculats a un projecte específic d'inversió de duració superior a tres anys. També resulta d'aplicació a aquestes entitats el límit a l'encadenament de contractes previst en l'article 15.5 ET, de manera que els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, pel mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa Administració, organisme, agència o entitat, mitjançant dos o més contractes temporals, adquiriran la condició de fixes. En el cas de la DA 15a ET, la

condició de fixesa es transformaria en una condició d'indefinit no fix, per tal de fer-la compatible amb l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública. D'aquesta manera, la línia defensada no constituiria un obstacle per l'obligació de procedir a la cobertura dels llocs de treball a través dels procediments ordinaris de selecció, moment en què es produiria l'extinció de la relació laboral, llevat que l'esmentat treballador accedeixi a una ocupació pública superant el corresponent procés selectiu.

Els defensors d'aquesta posició afirmen que la introducció d'aquest DA 15a. ET suposa una veritable novació contractual imposada directament per la llei laboral, a través de la qual l'últim contracte temporal del treballador es converteix en indefinit no fix per mandat legal, conversió que s'aplica quan se supera la duració màxima prevista, sense que les parts del corresponent contracte de treball puguin disposar una conseqüència contrària. No compartim aquesta afirmació perquè, atenent el tenor literal, les regles fixades per la DA 15a. ET es poden resumir en els termes següents:

- a) El conflicte normatiu entre els efectes previstos en l'ordenament laboral per a la contractació temporal irregular o en frau de llei i les normes sobre accés a l'ocupació pública establertes en l'ordenament de funció pública es resol amb la primacia del segon: no es pot adquirir la condició de treballador fix si no és superant un procés selectiu regit pels principis generals i seguint el procediment establerts en la legislació de funció pública.
- b) El treballador temporal continuarà ocupant el mateix lloc de treball –no un altre diferent– fins que es resolgui el procés selectiu convocat per proveir el seu lloc. Més enllà, no es preveu la novació del contracte ni la modificació dels drets conferits pel mateix.
- c) La resolució del procés selectiu produirà l'extinció del contracte temporal, sense perjudici –lògicament– que es pugui mantenir la relació laboral amb l'Administració per haver superat un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública.

Alguns partidaris d'aquesta opció també consideren que l'art. 8.1.c) LEBEP reconeixia explícitament la figura jurisprudencial de l'indefinit no fix quan es refereix al personal laboral de l'Administració, sigui fix, per temps indefinit o temporal. Una consideració que no es comparteix perquè la introducció del concepte de personal laboral per temps indefinit en aquest precepte es va produir amb una finalitat diferent, tal com afirma a la STS de 22 de juliol de 2013, recurs 1380/2012:

"Por otra parte, la incorporación de la referencia a los indefinidos en el EBEP no ha tenido por objeto recoger la figura del indefinido no fijo delimitada por la jurisprudencia, ni crear con carácter general un "tercium genus" entre fijos o temporales. La referencia, que no se contenía ni en el proyecto remitido por el Gobierno a las Cortes (BOCG/CD de 27.9.2006), ni en el que el Congreso remitió al Senado (BOCG/S, 20.1.2007), se incorporó durante la tramitación en éste, como consecuencia de las enmiendas 33 y 36 del grupo de senadores nacionalistas vascos, en las que, junto al personal laboral fijo y al temporal, se añadía el indefinido, con la finalidad de que "también el profesorado de religión esté contemplado en este artículo" (BOCG/S 21.2.2007). La razón última de la inclusión está en que estos

profesores, según su regulación específica (disposición adicional 3ª de la Ley Orgánica 2/2006 y artículos 3, 4 y 6 del Real Decreto 696/2007), no son temporales, pero tampoco fijos, ya que la propuesta de la jerarquía eclesiástica excluye la aplicación de los procedimientos de selección del art. 61 del Estatuto Básico del Empleado Público".

Aquesta doctrina es podria extrapolar per analogia al supòsit de la recuperació de la gestió d'un servei públic municipal per a ser exercida directament per l'ajuntament matriu o per una organisme públic municipal. De manera que els treballadors fixes de l'empresa privada cedent passarien a la condició d'indefinitos no fixes com a conseqüència de la subrogació de la societat municipal en la posició d'empresari. Al nostre parer, des d'un punt de vista estrictament jurídic sembla difícilment justificable que, a manca de llei expressa, es pugui fer aquesta interpretació si no hi ha una sentència judicial que reconegui la nova condició d'indefinit no fix.

Sembla evident que l'opció proposada planteja un seguit d'interrogants quan qui ha de prendre la decisió de subrogació i imposar la transformació de la relació fixa en indefinida no fixa és la pròpia Administració o els organismes gestors dels seus serveis públics. Perquè com afirma la STSJ de Madrid d'11 d'octubre de 2010, recurs 2512/10, *"la subrogación ... sólo supone para el subrogado la asunción o transferencia de la relación objeto de la misma... pero no la transformación de la relación para convertirla en otra de naturaleza distinta e indefinida"*.

A més, no hi ha cap previsió legal que faculti l'administració a declarar la condició de treballador indefinit no fix, com diu la STS de 22 de juliol de 2013, recurs 1380/2012: *"... el indefinido no fijo sigue caracterizándose por ser consecuencia de una declaración derivada de irregularidades producidas en una previa contratación temporal y sigue cesando por cobertura de la vacante; las Administraciones Públicas no pueden contratar directamente trabajadores indefinidos, salvo en el caso de los profesores de religión"*. És el resultat, doncs, d'una declaració judicial que sanciona certes irregularitats o l'ús abusiu de la contractació temporal per les Administracions, és a dir, és conseqüència d'un comportament no legal que no té res a veure amb la subrogació laboral en la qual el que es pretén, d'una forma objectiva, és complir amb les lleis internes i amb la normativa comunitària. Tant la improcedència d'una iniciativa administrativa de nomenar o reconèixer a un treballador com a indefinit no fix en cas d'irregularitats en una relació temporal com en el cas d'una subrogació per successió de personal transferit d'una empresa contractista, estan previstes en la DA 35a. PLPGE 2017, essent indispensable una declaració judicial.

D'altra banda, l'aplicació de la figura del treballador indefinit no fix a les societats mercantils públiques no està exempta de posicionaments doctrinals i jurisprudencials oposats, en base, principalment, en la DA 15a. ET, apartat 1, pel fet que literalment es refereix als treballadors de *"les Administraciones Públicas i els seus organismes públics vinculats o dependents"*, expressió dins de la qual no hi entrarien les entitats públiques amb forma de societat mercantil. Per contra, en altres ocasions la jurisprudència ha negat la possibilitat de la figura de l'indefinit no fix en les societats mercantils públiques, si bé han partit de la premissa prèvia que en aquestes entitats de dret privat no s'apliquen els principis d'igualtat, capacitat i mèrit en la selecció del seu personal perquè no estan incloses en l'àmbit d'aplicació de la LEBEP, cosa que no és certa tal

com s'ha dit anteriorment. Com exemple, la STS de 18 de setembre de 2014, recurs 2320/2013: *"La justificación de la figura del trabajador "indefinido no fijo" se halla, como se pone de relieve en la sentencia recurrida y resulta ampliamente conocido y reiterado en la doctrina judicial, en la necesidad de preservar los principios que rigen el acceso al ejercicio de una función pública; elemento justificativo que desaparece por completo en el ámbito de las relaciones entre privados"*.

Des d'un punt de vista material, el fet que la norma persegueixi l'adequació als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i atès que aquests principis són aplicables a les societats mercantils públiques en virtut de la DA 1a. LEBEP, sembla que s'hauria d'admetre que els efectes de la contractació irregular haurien de ser les mateixes que per les administracions i ens públics. Entre les resolucions judicials favorables a l'existència de la figura, la STS de 23 de novembre de 2016, recurs 91/2016, fa referència a altres precedents del propi TS i afirma que *"no cabe predicar una actitud arbitraria que estaría basada en la creación de una categoría de trabajadores jurídicamente inexistente en el ámbito en el que el despido se produce, a juicio de la recurrente. En modo alguno es ajena a la jurisprudencia la figura que es objeto de controversia en lo que atañe a su existencia en el seno de las empresas públicas"*.

Tanmateix, no podem ignorar que des d'un punt de vista estrictament jurídic l'opció exposada no s'adiu amb el contingut de la Directiva comunitària tal com és interpretada pel TJUE; efectivament, en l'ordre comunitari les normes s'interpreten des d'una òptica substantiva i finalista, a diferència de les interpretacions formalistes habituals en la jurisprudència dels tribunals interns. Així, segons la jurisprudència comunitària, la subrogació dels treballadors afectats per la successió obliga al manteniment de les relacions laborals existents que no poden resultar alterades pel sol fet de la subrogació; com aquesta tampoc pot afectar negativament els drets que tenien els treballadors amb l'anterior empresari. En conseqüència, la conversió d'un contracte indefinit en un de durada determinada com és el de l'indefinit no fix seria contrari a la finalitat protectora de la Directiva, tal com hem vist en el capítol 4.

Endemés, des d'un punt de vista pràctic, aquesta solució pot esdevenir realment molt conflictiva perquè transforma la posició de fixesa dels treballadors i la converteix en una relació temporal, que aquest caràcter té la d'un indefinit no fix, amb la qual cosa per adquirir la fixesa hauria de superar un procés selectiu en convocatòria pública i d'acord amb els principis d'igualtat, capacitat i mèrit.

Fent front a les qüestions legals i pràctiques exposades, una tercera posició sobre aquest punt parteix del mandat de l'art. 44 ET i de l'art. 1.1 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de març, sobre l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàs d'empreses, de centres d'activitat o de parts d'empreses o centres d'activitat, un mandat que expressament planteja el següent: *"Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia del traspaso"*. Aquest darrer precepte resulta d'aplicació a una entitat pública que desenvolupa una

activitat de servei públic i exigeix el respecte al manteniment del vincle contractual anterior a la successió d'empresa i la conservació de les condicions de treball. En definitiva, en el conflicte plantejat entre els principis rectoris d'accés a l'ocupació pública i la Directiva comunitària, ha de prevaler aquesta, atès que el dret comunitari és d'aplicació preferent sobre el dret intern, inclús sobre la pròpia Constitució, com ha posat de relleu de forma reiterada el TSJUE.

Amb el fonament legal citat, la jurisprudència ha fixat una doctrina que fa compatible la integració com a personal fix en la successió d'empresa que es produeix entre les entitats de dret públic i de dret privat que integren una administració i l'aplicació dels principis d'igualtat, capacitat i mèrit, resolent que en aquests casos la integració amb la mateixa condició contractual que tenien amb anterioritat a la subrogació –no la novació a indefinit no fix- però tampoc comportaria l'adquisició de la condició d'empleat públic. Aquesta problemàtica s'ha plantejat en diversos supòsits de reestructuracions de competències i serveis entre les entitats integrants del sector públic d'una administració autonòmica, que han acabat amb diversos pronunciaments del Tribunal Suprem, entre altres, la STS de 17 de febrer de 2016, recurs 3944/2014, que podem utilitzar per la configuració, si més no parcial, d'aquesta última posició, en el sentit següent:

- a) La integració de personal en les noves entitats públiques és coherent amb l'aplicació del que s'estableix a l'article 44 ET.
- b) La integració no suposa un plus addicional al estatus laboral que tenia consolidat el personal integrat, al quedar circumscrita a l'entitat que ha succeït en les seves activitats a les entitats i empreses suprimides, i no permetre a l'esmentat personal passar per vies excepcionals a l'ocupació pública de l'Administració: *"... ese personal laboral que así se integra solamente podrá pasar a la función pública de la Administración Pública de la Junta de Andalucía o a su personal laboral si supera los correspondientes procesos selectivos. Tampoco es gratuito, arbitrario o injustificadamente discriminatorio, porque pretende cohonestar la nueva configuración del sector público de Andalucía, dispuesta por el legislador autonómico, con la estabilidad en el empleo de quienes ya la tenían como personal laboral en las entidades o empresas públicas que resultan extinguidas en esa reordenación del sector público legalmente establecida; y porque la integración no supone ningún plus adicional al "status" laboral que antes poseía el personal integrado, al quedar circunscrita, como ya se ha señalado, a la Agencia que ha sucedido en su actividad a las entidades o empresas públicas suprimidas, y no permitir a dicho personal pasar por vías excepcionales a la Administración Pública de la Junta de Andalucía. Quienes eran empleados de entidades públicas o de sociedades de titularidad pública, siguen siéndolo ahora de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, sin que como consecuencia de la integración aquí controvertida pasen a formar parte de la función pública ni del personal laboral de la Administración pública de la Junta de Andalucía".*
- c) La integració no es pot considerar contrària al dret reconegut a l'article 23.2 CE, i no afecta als drets dels funcionaris de carrera o del personal laboral fix de l'entitat successora perquè *"... no produce por sí ninguna lesión concreta y actual de ese derecho a la promoción profesional de los actores en la instancia. Y no la produce porque no se*

integra en el Sector Público a quienes no lo estuvieran ya; y tampoco la integración implica una actuación dirigida a sustraer a funcionarios o personal laboral de otros entes públicos de la Junta de Andalucía puestos de trabajo determinados a cuya provisión, de otro modo, hubieran podido aspirar... Así, quienes eran empleados de entidades públicas o de sociedades de titularidad pública, siguen siéndolo ahora del Servicio Andaluz de Empleo, sin que como consecuencia de la integración aquí controvertida pasen a formar parte de la función pública ni del personal laboral de la Administración pública de la Junta de Andalucía”.

Molt il·lustrativa d'aquesta posició és la STSJ de les Illes Balears de 8 de maig de 2014, recurs 81/2014, sobre un supòsit dels treballadors fixos de plantilla d'una empresa concessionària d'un servei públic que van passar a prestar serveis per una societat pública per subrogació empresarial; el Tribunal sosté que la circumstància de ser una societat mercantil de naturalesa pública no justifica la inaplicació de l'art. 44 ET en tota la seva extensió, en base als arguments següents:

- a) Ni el CC de l'administració territorial matriu ni la Llei de funció pública inclouen els treballadors de les societats mercantils dins del seu àmbit d'aplicació; per tant, la subrogació no implica la integració dels treballadors subrogats en la funció pública de l'administració matriu.
- b) L'aplicació de la DA 1a LEBEP al personal de les societats públiques no impedeix l'aplicació d'allò establert en l'art. 44 ET perquè, atès que els treballadors subrogats no accedeixen a l'ocupació pública, no eren d'aplicació els principis generals d'igualtat, mèrit i capacitat.
- c) El personal subrogat és personal propi de l'empresa pública que no té la condició d'empleat públic.
- d) L'aplicació dels principis generals en la selecció no impedeix que la societat quedi exonerada de les obligacions imposades per l'art. 44 ET, perquè aquestes societats es regeixen per l'ordenament jurídic privat excepte aquells aspectes a que es refereixi la normativa de dret públic.
- e) La societat pública no va efectuar cap procediment selectiu, sinó que es va limitar a subrogar-se en la posició de l'empresari anterior per mandat de l'art. 44 ET.
- f) En conseqüència, la subrogació es produeix amb els mateixos drets que ostentaven en l'anterior empresa, per tant, en la condició de treballadors fixos de plantilla, no podent transformar el seu contracte en un altre d'indefinat no fix que sotmet a la condició resolutòria de que el seu lloc sigui cobert en un ulterior procés selectiu. Aquesta novació contractual no està prevista en cap norma de dret públic.

En definitiva, la jurisprudència comentada troba un equilibri entre les normes laborals que regulen la subrogació amb la condició de treballador fix que s'ostentava anteriorment i l'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat, mèrit i capacitat, en interpretar que la subrogació no comporta la integració en una ocupació pública sinó solament la de personal fix de l'entitat concessionària amb les conseqüències jurídiques que s'exposaran.

Per tot el que s'acaba d'exposar, la darrera posició exposada és la que subscrivim perquè es presenta com la més raonada i raonable en termes jurídics, en base als arguments exposats. I, també, perquè ens sembla la més raonada i raonable per donar la resposta jurídica més adequada a la realitat social plantejada amb la subrogació d'uns treballadors, atenent a la finalitat protectora de les normes laborals, particularment, de la Directiva 2001/23.

De fet, l'existència de col·lectius amb condicions diferenciades dins de la mateixa administració o entitat pública ha estat habitual quan s'han produït processos de reestructuració o de transferència entre administracions o entre entitats de la mateixa administració i, també, quan s'ha produït un canvi legal en el règim jurídic del personal, una modificació en elements de la classificació professional com el requeriment d'un nivell de titulació diferent o certs canvis en els requeriments d'un lloc a partir de la RLT. Per resoldre aquestes situacions que tenen manca d'encaix entre les classes de personal o categories existents, apuntem que una figura que s'ha utilitzat sovint, entre altres possibles, ha estat la de declarar una determinada situació "a extingir", tècnica que ha permès mantenir els afectats dins de l'organització podent "congelar" alhora alguns dels seus drets i, en ocasions, limitar-los en comparació amb altres empleats públics de la mateixa entitat a efectes de mobilitat o carrera, etc. Situació "a extingir" que es pot resumir en dues característiques essencials i de caràcter general; la primera, una garantia d'estabilitat i permanència en l'organització de l'entitat cessionària fins que es produeixi una causa d'extinció contractual, de les previstes en l'art. 49 ET; la segona, les possibilitats de cara al futur d'aplicar els mecanismes d'ocupació pública -legals i/o convencionals- per aconseguir els objectius que es concretin en l'entitat cessionària de cara a integració de categories, homogeneïtzació de retribucions, jornada i horaris i la resta de condicions de treball o poder adquirir la condició d'empleat públic. Aquí s'ha de recordar, una vegada més, que en funció del tipus de forma jurídica organitzativa concreta de l'entitat cessionària i de què sigui o no una entitat de nova creació sense una plantilla preexistent, les adaptacions necessàries seran més simples o més complexes.

Com a resum de tot el que s'ha exposat fins ara en aquest apartat, considerem que el mecanisme de la successió d'empresa i la subrogació del personal de MINA PÚBLICA adscrit al servei d'abastament d'aigua potable a la ciutat de Terrassa, s'hauria de resoldre en base als criteris següents:

- a) El personal fix passaria a integrar-se en la plantilla de personal de l'entitat pública cessionària amb la mateixa condició de fix, però sense adquirir la condició d'empleat públic en sentit estricte segons la legislació d'ocupació pública, atès que no ha superat un procediment selectiu ordinari d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En el cas que hi hagués un interès coincident de les dues parts, empresa i personal, en regularitzar aquesta situació, es podrien negociar els termes en què es durien a terme els processos selectius amb aplicació dels principis esmentats.
- b) El personal amb contracte de durada determinada segons algun dels tipus regulats en l'art. 15 ET es mantindran en els seus propis termes i s'extingiran quan s'extingeixi la causa en base a la qual es van concertar. Per aquest motiu seria conèixer cadascun dels

contractes temporals amb antelació a la subrogació per poder actuar a partir del mateix dia de la seva efectivitat.

Tanmateix, en el cas particular dels contractes per obra o servei determinats vinculats a la finalització de la concessió, cal aplicar una solució que sigui respectuosa amb la posició del personal de MINA PÚBLICA afectat per l'extinció de la concessió del servei i que, alhora, una vegada produïda la subrogació per part de l'entitat pública que assumeixi la gestió directa del servei, s'adeqüi a les especificitats establertes tant en la legislació laboral com en la d'ocupació pública. Al meu parer, aquesta solució es pot resumir en els punts següents:

- a) La societat municipal se subrogarà en les relacions laborals que mantenia el personal que prestava el servei contractat per MINA PÚBLICA sense que es produeixi cap novació immediata en la naturalesa i drets i obligacions inherents a cada tipologia contractual: el treballador contractat per obra o servei determinats subroga mantenint la mateixa modalitat de contracte.
- b) L'aplicació de la legislació d'ocupació pública i l'art. 15.1.a) ET comporten que en una empresa pública no tingui justificació un contracte per obra o servei determinats vinculat a la durada del servei quan es tracta, com és en aquest cas, d'un servei obligatori de caràcter permanent i continuat.
- c) Malgrat l'anterior, per raons de lògica o racionalitat, no sembla que l'endemà de la subrogació s'hagi de produir una novació contractual en les relacions del personal temporal sense que s'hagi produït cap actuació de part de la societat i afirmar, pel sol fet de la successió a una entitat pública, que el que es negava el dia anterior a la successió s'afirma que és allò legalment procedent a l'endemà de la mateixa.
- d) Aquesta lògica desapareixeria si en un temps raonable no es procedís a la resolució del conflicte provocat per l'existència d'aquest tipus de contracte en una entitat pública que gestiona un servei públic de caràcter permanent, continu i per temps indefinit. Allò raonable seria determinar en un pacte d'empresa l'alternativa que es consideri més convenient entre les diferents alternatives que ofereix l'ordenament jurídic.

7.2. Subrogació i compliment de la normativa pressupostària

Les lleis de pressupostos generals de l'Estat incideixen sobre dos aspectes del personal: a) l'increment anual de les retribucions de tot el personal del sector públic, imposant unes limitacions al creixement de la massa salarial del personal laboral; b) la contractació de nou personal. Atès que no s'ha aprovat la LPGE de l'any 2017, es farà una breu referència a les previsions de la Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2016 (LPGE 2016), sens perjudici de comentar posteriorment el PLPGE 2017.

L'art. 19.1.f) de la LPGE 2016 inclou dins l'àmbit d'aplicació de les limitacions en matèria de retribucions del personal a totes les entitats del sector públic, des de les administracions territorials –Ajuntament– fins les societats mercantils passant pels organismes públics (organismes autònoms i entitats públiques empresarials). Pel que fa a les societats mercantils

públiques les defineix com aquelles en què la participació, directa o indirecta, en el seu capital social per part de les administracions públiques i entitats públiques sigui superior al 50%.

En relació amb l'increment de les retribucions dels funcionaris, l'apartat Dos de l'art. 19 estableix que durant el 2016 –que caldria entendre prorrogat per al 2017– les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior a l'1% respecte de les vigents a 31 de desembre de l'any anterior, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat del mateix. En els termes similars s'estableix la limitació de l'increment de la massa salarial del personal laboral i la comparació en termes d'homogeneïtat, per remissió de l'apartat Quatre a l'apartat Dos del precepte anotat.

Respecte dels dos paràmetres establerts per la Llei sobre com s'han de determinar “els termes d'homogeneïtat”, al nostre parer en el primer s'inclouen elements de caràcter quantitatiu i de caràcter qualitatiu. Els de caràcter quantitatiu consistirien en el nombre d'efectius d'una i altra anualitat que s'han de comparar, que es podria veure modificat com a conseqüència d'una modificació del número de les places necessàries per atendre les necessitats dels serveis, ja existents o de nova creació o supressió. És a dir, es trencaria amb la homogeneïtat, per exemple, amortitzant places per incrementar les retribucions d'altres empleats mantenint el límit de l'1% perquè la comparació es faria a partir d'un nombre d'efectius diferent; o a l'inrevés, es trencaria també amb la homogeneïtat si s'incrementés el nombre de places i no es tingués en compte la diferència numèrica per fer la comparació. I, des d'un punt de vista qualitatiu es trencaria la homogeneïtat si no es tingués en compte el major cost que podria comportar una reclassificació de places a grups superiors. És en aquest sentit que es pot assimilar la subrogació de nou personal com a conseqüència d'una successió legal d'empresa amb la posada en marxa d'un nou servei i l'exigència d'un major nombre de places que es podrien crear i que, per lògica, haurien de quedar al marge del còmput.

A la conclusió exposada s'hi podria arribar per reducció a l'absurd de l'alternativa de considerar que la homogeneïtat significa una cosa diferent (quina?) i que els costos del personal subrogat s'han de computar als efectes de determinar l'increment màxim de la massa salarial per poder acceptar la successió d'empresa i la subrogació en les relacions laborals quan es passa de gestió directa a indirecta. La conseqüència d'aquesta interpretació és que la successió d'empresa seria inviable, cosa que suposaria un atemptat frontal al principi d'autonomia local consagrat en l'art. 140 CE. L'absurd es manifesta també perquè xocaria amb la realitat de les coses, doncs les internalitzacions de serveis públics de tot tipus s'han fet malgrat que les limitacions als increments retributius fa més de trenta anys que existeixen i segueixen existint.

En relació amb les limitacions establertes per a l'oferta d'ocupació pública i les noves contractacions de personal i en quina manera això podria condicionar la subrogació del personal de MINA PÚBLICA per part de l'entitat pública cessionària, l'art. 20 de la LPGE 2016 fa una distinció entre les administracions públiques i els seus organismes autònoms, d'una banda, i les entitats públiques empresarials i les societats mercantils públiques, de l'altra. A les dues

primeres se'ls aplica les limitacions regulades en el mateix art. 20, mentre que per a les dues segones reenvia a allò establert en la DA 15a LPGE.

Per les entitats públiques empresarials i les societats públiques, la DA 15 exceptua de les limitacions indicades la contractació de personal laboral amb una relació preexistent de caràcter fix i indefinit en el sector públic corresponent –estatal, autonòmic o local– en el qual estigui inclosa la societat mercantil pública. Entenem que aquesta excepció es refereix a les reestructuracions o transferències de competències i serveis de personal indefinit i fix entre les diferents entitats que integren el sector públic d'una administració pública determinada, ja sigui entre l'administració territorial matriu i les seves entitats instrumentals o entre les diverses entitats instrumentals que integren dit sector públic. En aquests casos, les subrogacions del personal afectat responen a una adaptació forçosa u obligada, per a la qual no pot ser un obstacle la limitació imposada per la LPGE sobre l'accés de nou personal. Al nostre parer, el mateix criteri es podria aplicar en els casos en què les subrogacions del personal es produeixen en base a la recuperació de la gestió directa per la pròpia administració matriu o per una entitat instrumental pública d'un servei públic municipal i obligatori com és l'actual, si tenim en compte que l'administració utilitza segons considera més convenient les distintes formes de gestió dels serveis legalment previstes, tant les directes com les indirectes.

És a dir, que les limitacions contingudes en les lleis pressupostàries es refereixen ordinàriament a personal de nou ingrés, a partir de les previsions de l'oferta d'ocupació pública o altres instruments similars de gestió de les necessitats de recursos humans que no es poden cobrir amb les disponibilitats existents (art. 70.1 LEBEP). Per aquest motiu,

Les consideracions que s'acaben d'exposar estarien refermades per la posició adoptada en la STS de 3 de febrer de 2015, recurs 37/2014, en la qual el tribunal afirma que la norma pressupostària que condiona les noves contractacions s'ha d'interpretar de forma restrictiva perquè té un caràcter excepcional atès la seva manifesta contradicció amb l'art. 70.2 LEBEP sobre l'aprovació anual de l'oferta d'ocupació pública; endemés, perquè conté una norma restrictiva de drets que aplicada estrictament comporta un incompliment de les normes laborals de la legislació interna i de les directives comunitàries que regulen els drets dels treballadors en la transmissió d'empreses, argument que seria plenament aplicable al nostre cas.

També és interessant considerar la possibilitat d'efectuar contractacions laborals temporals amb caràcter excepcional i per cobrir necessitats urgents i inajornables, d'acord amb les previsions contingudes en l'art. 19.2 i en la DA 15a LPGE 2016, aplicables amb caràcter general i amb independència d'una operació de subrogació. Aquesta justificació de caràcter substantiu i qualitatiu es podria invocar perfectament en el cas de la successió en favor d'una entitat pública del servei d'abastament d'aigua potable, per la singularitat que comporta el canvi de titular de la gestió i les diferències organitzatives en comparació amb MINA PÚBLICA, d'una banda, i les característiques de permanència, continuïtat i progrés d'un servei públic essencial.

Més enllà del que s'acaba d'exposar, no podem quedar-nos exclusivament en consideracions sobre les possibles interpretacions de les normes internes per a justificar unes o altres posicions. Aquí s'ha de tornar a insistir en la funció de la Directiva 2001/23 que s'aplica amb caràcter preferent tal com s'ha dit repetidament i que no entén de limitacions imposades per una normativa nacional que no s'ajusti a la finalitat de la mateixa.

Finalment, de forma paral·lela al que s'ha dit respecte del límit d'increment de la massa salarial, a la conclusió defensada s'hi podria arribar per reducció a l'absurd de l'alternativa de considerar que la incorporació del personal a subrogar de l'empresa privada concessionària actual del servei a la plantilla d'una entitat pública s'hauria de computar a efectes de la taxa de reposició i que la superació de la fixada per la LPGE suposaria una barrera infranquejable a la subrogació. La conseqüència d'aquesta interpretació és que la successió d'empresa seria inviable, la qual cosa suposaria un nou atemptat frontal al principi d'autonomia local consagrat en l'art. 140 CE. En aquest cas l'absurd també tindria confrontació amb la realitat de les coses, doncs les internalitzacions de serveis públics s'han dut a terme malgrat la imposició d'una taxa de reposició màxima des de fa més de vint anys als efectes d'aprovar l'oferta d'ocupació pública per places de personal de nou ingrés .

7.3. El Projecte de Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017

Pel que fa a les normes pressupostàries el PLPGE 2017 estableix les regles següents:

- a) El límit màxim d'increment retributiu serà de l'1% d'increment màxim. Es manté la referència a la comparació en termes d'homogeneïtat entre aquest exercici i l'anterior, la qual cosa permet entendre que la quantia destinada a retribuir un increment de la plantilla per subrogació dels treballadors de MINA PÚBLICA adscrits al servei d'abastament d'aigua en restaria al marge.
- b) No es podrà efectuar aportacions a plans de pensions d'ocupació o assegurances col·lectives que incloguin la contingència de jubilació, amb l'excepció que no es produeixi un increment de la massa salarial per sobre del percentatge indicat i que estiguessin subscrits abans del 31 de desembre de 2011. També es podran realitzar nous contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de contingències diferents a la jubilació sempre que no suposi increment del límit de la massa salarial.
- c) En el cas del personal laboral exclou expressament les despeses per millores socials del còmput de la massa salarial, atès que són beneficis o millores diferents a les contraprestacions pel treball realitzat, la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats que són conseqüència de circumstàncies personals dels treballadors. Però prohibeix l'increment d'aquestes despeses respecte de l'any 2016.
- d) Manté les excepcions que permeten increments per sobre de l'1%, amb caràcter singular i excepcional per determinades causes organitzatives o per la consecució d'objectius.
- e) Els acords, convenis o pactes que comportin un increment superior s'hauran d'adequar i les clàusules que s'hi oposin seran inaplicables.

De forma similar es mantenen les previsions qualitatives sobre l'oferta pública i la possibilitat de noves contractacions temporals, variant els aspectes quantitatius en el sentit de modificar els percentatges de places a ofertar en relació amb la taxa de reposició en atenció al sector concret en què es troba cada entitat pública.

El més rellevant del PLPGE 2017, si s'aprova la Llei en els termes en què actualment està redactat el Projecte, seria que la posició que s'ha defensat sobre la no consideració del personal subrogat tant a efectes de l'increment retributiu com de la taxa de reposició podria quedar legalment i definitivament avalada. Concretament, la DA 27a del Projecte, que regula les limitacions a la incorporació de personal laboral al sector públic i que té el caràcter de norma bàsica de vigència indefinida, estableix que:

- a) No es podran considerar com a empleats públics en el sentit de la LEBEP ni es podran incorporar amb aquesta condició en una administració pública o una entitat de dret públic, els treballadors dels contractistes d'obres o de serveis públics o de qualsevol altre contracte adjudicat per aquests ens, quan els contractes s'extingeixin pel seu compliment o per resolució, inclòs el rescat.
- b) Als treballadors indicats en el punt anterior se'ls aplicarà les previsions sobre successió d'empreses contingudes en la normativa laboral.
- c) En aquells supòsits en què en compliment d'una sentència judicial o de la tramitació d'un procediment selectiu amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, el personal referit en els punts anteriors s'incorpori a societats mercantils públiques, les incorporacions que es produeixin comptabilitzaran com a personal de nou ingrés del còmput de la taxa de reposició d'efectius, restant subjecte a les limitacions establertes en la LPGE corresponent. De lo qual es dedueix, a contrari, que els treballadors subrogats pels quals no es doni cap dels dos requisits esmentats –sentència judicial o procediment selectiu ordinari- no computen a efectes de la taxa de reposició i, en conseqüència, no existeix cap limitació en base a aquest límit establert en l'art. 19 del PLPGE 2017 o en les lleis pressupostàries d'exercicis futurs.

En relació amb la figura del treballador indefinit no fix, la incorporació de la DA 35a en el PLPGE 2017 sembla que refermar la posició que hem mantingut anteriorment sobre la necessitat de resolució judicial i la impossibilitat legal de què les administracions i les entitats del sector públic puguin atribuir-la al personal amb un contracte de treball temporal. Com tampoc es pot atribuir aquesta condició sense resolució judicial prèvia al personal de les empreses vinculades a l'administració amb un contracte administratiu; aquest darrer supòsit solament té sentit en el cas que s'extingeixi o resolgui el contracte i el personal s'integri a l'administració, doncs és evident que si el personal és de l'empresa contractista i es manté en aquesta empresa l'administració no tindrà cap intervenció en la seva relació laboral.

CONCLUSIONS

- 1.- L'extinció de la concessió de gestió del servei públic d'abastament d'aigua potable a Terrassa a favor de MINA PÚBLICA i la transmissió de la gestió a una entitat pública o privada diferent constituïria un supòsit objectiu de successió d'empreses fonamentat en l'aplicació directa de l'article 44 ET i en les previsions de la Directiva 2001/23/CE.
- 2.- El CC sectorial de les empreses del cicle integral de l'aigua pot complementar alguns aspectes puntuals sempre que no disminueixin alguna de les garanties legalment establertes. Regla que es podria aplicar quan l'entitat cessionària estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, sigui una empresa privada, una societat mercantil pública o una entitat pública empresarial -si es considera empresa pública- que no tinguin un CC.
- 3.- L'entitat cessionària haurà d'informar la representació dels seus treballadors i, en el seu defecte, individualment, sobre els motius de la transmissió, la data de la transmissió i les seves possibles conseqüències jurídiques, econòmiques i socials sobre les seves condicions de treball i expectatives laborals. Si l'entitat cessionària no disposa de plantilla de personal pròpia, sembla aconsellable que s'informi als seus representants legals del procés de subrogació i de les potencials conseqüències que pugui tenir sobre alguns treballadors de la seva organització.
- 4.- Aquesta informació s'ha de facilitar amb suficient antelació a l'operació de transmissió i, en tot cas, abans que aquests treballadors es vegin afectats en les seves condicions de treball i d'ocupació.
- 5.- El personal afectat per la subrogació seria en principi l'adscrit als centres i àrees que constitueixen la unitat autònoma que és objecte de transferència, havent d'aplicar un criteri objectiu funcional per a resoldre possibles dubtes.
- 6.- Els efectes legals de la successió són essencialment la conservació de les relacions laborals, el manteniment dels drets i obligacions laborals i la càrrega de respondre solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals i de seguretat social nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no s'hagin satisfet, sens perjudici de la seva possible repercussió sobre l'empresari anterior.
- 7.- La necessària conservació de les relacions laborals pressuposa la integració del personal subrogat a la plantilla de l'entitat cessionària, en la seva forma originària, corresponent a la modalitat contractual pactada amb MINA PÚBLICA. Concretament, el personal fix de MINA PÚBLICA mantindrà la condició de personal fix de l'entitat cessionària i el personal temporal la mateixa modalitat contractual.
- 8.- La contradicció entre la norma que demanda el necessari respecte al manteniment de les relacions laborals i la que conté la remissió als principis que regulen l'accés a una ocupació en el sector públic s'ha de resoldre en favor de la llei laboral que és expressió d'una Directiva comunitària, atès que el dret comunitari prima sobre el dret intern, inclús sobre la interpretació que el Tribunal faci de la pròpia Constitució.

9.- La llei garanteix el manteniment dels drets dels treballadors subrogats que no es poden veure disminuïts amb motiu de la successió, però això no comporta la seva petrificació i l'entitat cessionària pot realitzar els ajustos i adaptacions necessaris per continuar la seva activitat.

10.- En tot cas, l'entitat cessionària pot disposar l'aplicació de les mesures generals establertes en la legislació laboral, com ho podia fer l'empresa anterior.

11.- L'endemà de la subrogació les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió s'han de continuar regint pel marc convencional d'aplicació abans de la successió. Aquest marc convencional no s'estén, en el seu cas, als treballadors propis l'entitat cessionària i tampoc comprèn els de nou ingrés, les condicions de treball dels quals es regiran per les normes convencionals i les regulacions internes existents en l'entitat cessionària abans del traspàs i les que s'acordin amb posterioritat.

12.- L'endemà de la subrogació l'entitat cessionària pot endegar una sèrie de processos per dotar-se dels instruments convencionals necessaris per ordenar les relacions laborals del personal subrogat, com pot ser l'aprovació d'un pacte d'empresa o la negociació d'un nou CC. Advertint que si opta per una actitud passiva es mantindria la vigència del CC de MINA PÚBLICA fins la seva expiració, sense que s'hagin d'incorporar les modificacions que es poguessin aprovar en l'empresa cedent.

13.- Atesa la particular naturalesa, flexibilitat i temporalitat del pacte d'empresa, es recomana que després de la subrogació dels treballadors es procedeixi a la seva subscripció per fixar el marc convencional dels treballadors afectats per la successió que resulti d'aplicació com a fórmula de transició fins a la negociació d'un nou conveni col·lectiu d'empresa. Aquest pacte tant pot consistir en mantenir íntegrament el marc anterior, com en incorporar les modificacions que es considerin convenientes per tendir a l'homogeneïtzació de la dualitat de condicions existents en l'entitat cessionària, com a incorporar les mesures que facilitarien el trànsit vers una acomodació a les normes d'ocupació pública imperatives si es tractés d'una entitat pública, etc.

14.- El nou marc regulador acordat pel cessionari amb la representació dels treballadors pot comportar modificacions dels drets i condicions de treball del personal subrogat, que durant el primer any no haurien de ser globalment desfavorables segons disposa la Directiva.

15.- Aquest pacte s'hauria de negociar amb la participació de la representació dels treballadors existent en la unitat objecte de transmissió que objectivament es manté després del traspàs i que, per evitar malentesos, es podria reconèixer expressament com una representació útil fins que se celebrin noves eleccions sindicals en l'entitat cessionària.

16.- En el cas que la cessionària sigui una entitat pública, la subrogació no es pot veure impedida per les limitacions establertes per les lleis pressupostàries relatives a l'increment

màxim de la massa salarial i a la contractació de personal de nou ingrés per a les entitats públiques, limitacions que no resulten d'aplicació als processos de subrogació derivats de canvis en les formes de gestió dels serveis públics i que no es poden convertir en una restricció de drets que comportin el no compliment de les lleis laborals, lleis que no són una altra cosa que una aplicació directa i preferent d'una Directiva comunitària.

17.- Si la cessionària és una entitat pública, la conservació de les relacions laborals que demana la llei laboral i la Directiva comunitària no es pot veure contradita per les previsions de les normes que imposen un accés a l'ocupació del sector públic d'acord amb els principis legals d'igualtat i mèrit.

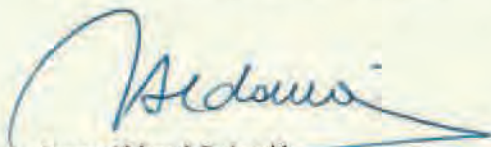
18.- La inaplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat no ha d'impedir els efectes derivats de l'aplicació de l'article 44 ET i la Directiva que queden limitats a la integració del personal subrogat en la plantilla de l'entitat pública cessionària amb la mateixa condició que ostentaven en MINA PÚBLICA, però no confereix a aquest personal la condició d'empleat públic que només es pot adquirir a través de un procediment selectiu fonamentat en els principis citats i els procediments regulats en la LEBEP.

19.- L'aprovació de la LPGE 2017 mantenint la DA 27a. en els termes en què està redactada en el Projecte de Llei no solament no impedeix la successió d'empresa i la subrogació dels treballadors de MINA PÚBLICA sinó que reforça els plantejaments exposats en l'informe sobre els termes en què es respectarien els seus drets i condicions de treball.

20.- De cara al futur, l'entitat pública cessionària haurà d'adaptar el marc convencional de les seves relacions laborals a les disposicions específiques de la legislació laboral i a les d'ocupació pública, segons la seva aplicació en funció de les particularitats establertes per cada fórmula organitzativa: ajuntament, organisme autònom, entitat pública empresarial o societat mercantil pública.

21.- Les alternatives de que disposaria l'entitat pública cessionària per efectuar l'adaptació en cada matèria –classificació professional, instruments d'ordenació i gestió, selecció, retribucions, plans de pensions, etc.- serien les establertes per a cada tipus d'entitat en la legislació laboral i d'ocupació pública vigent en cada moment.

Castellar del Vallès, 8 de maig de 2017



Josep Aldomà Buixadé
Advocat

- 14.8.2. Estudi jurídic sobre el règim de taxa o tarifa aplicable segons les diferents modalitats de gestió dels serveis públics locals, realitzat pel catedràtic Francisco J, Villar Rojas.

**ESTUDIO JURÍDICO SOBRE EL RÉGIMEN DE TASA O DE TARIFA
APLICABLE SEGÚN LAS DISTINTAS MODALIDADES DE GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES, PREPARADO POR FRANCISCO J.
VILLAR ROJAS, CATEDRÁTICO DE DERECHO ADMINISTRATIVO, POR
ENCARGO DEL AYUNTAMIENTO DE TERRASSA.**

-ANTECEDENTES.	3
-ENCARGO.	3
-INFORME.	3
1.- Un punto de partida: sobre los modos de financiación de los servicios públicos locales.	3
2.- Aspectos comunes y diferencias entre tasas y tarifas.	5
3.- El régimen tradicional: según la modalidad de gestión del servicio público.	7
3.1 Planteamiento: entre la legislación de servicios públicos y la legislación tributaria.	7
3.2 La doctrina del Tribunal Supremo: tasa o tarifa según el modo de gestión.	9
4.- La pretensión de imponer la tasa cualquiera que sea la forma de gestión del servicio.	12
4.1 Planteamiento: las prestaciones patrimoniales de carácter público.	12
4.2 El concepto de tasa en la Ley General Tributaria de 2003.	16
4.3 La posición del Tribunal Supremo: tasa como regla única.	18
4.4 La reforma efectuada por la Ley de Economía Sostenible: ¿vuelta al régimen tradicional? La STS de 23 de noviembre de 2015.	19
5.- Las insuficiencias y contradicciones de la exigencia de tasa cualquiera sea la forma de gestión. La vigencia de las tarifas.	22
5.1 El argumento: la STC 102/2005.	22
5.2 El alcance del pronunciamiento constitucional: la exclusión del régimen tarifario aplicable en la gestión indirecta.	24
5.3 La admisión constitucional de prestaciones patrimoniales de carácter público no tributarias.	29
6.- Regulación vigente: tasa o tarifa según lo dispuesto por las leyes y por las normas reguladoras de los modos de gestión de los servicios públicos.	31
-CONCLUSIONES.	34

-ANTECEDENTES.

El Municipio de Terrassa ha venido prestando el servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable de forma indirecta mediante una concesión de servicio público (concesionario: “Minas, Aigües de Terrassa”), financiado con cargo a tarifas abonadas por los usuarios.

Llegado el vencimiento de ese contrato (plazo 75 años, vencimiento diciembre 2016), el Ayuntamiento se está planteado cual sea la futura forma de gestión de ese servicio local de entre las admisibles legalmente y, como parte de esa decisión, cuáles son las opciones en cuanto a su financiación, en todo o en parte, por los vecinos.

En razón de esas circunstancias y con la finalidad de poder adoptar la decisión más adecuada en el marco que establece la legalidad vigente, por el Ayuntamiento de Terrassa se plantea el siguiente

-ENCARGO.

Estudiar el régimen de tasa o de tarifa que debe aplicarse a la contraprestación económica que pueda exigirse a los usuarios según las distintas modalidades de gestión de los servicios públicos locales.

Aceptado el encargo, en orden a dar respuesta a la consulta planteada, se emite el siguiente

-INFORME.

1.- Un punto de partida: sobre los modos de financiación de los servicios públicos locales.

Ningún servicio público es gratuito. Tampoco los servicios locales. En cuanto comporta una prestación, todo servicio tiene un coste que debe ser costado. Cuestión distinta es cómo se financia y, en su caso, quien y en qué medida, viene obligado a hacerlo.

En la legislación se reconocen, básicamente, dos fórmulas fundamentales: financiación con cargo a los presupuestos públicos –por tanto, con base en el sistema tributario-, o bien, financiación, en todo o en parte, por los usuarios o beneficiarios de cada servicio –por tanto, en virtud de un sistema conmutativo o de equivalencia-. En todo caso, no existe un sistema de financiación único. De la Constitución cabe concluir que el sistema tributario sea el régimen general, pero nada impide regular otros mecanismos de financiación centrados en la aportación de los usuarios y en finalidades públicas distintas de la obtención de recursos para financiar el gasto público (así resulta del artículo 31 CE).

Cuando el servicio se financia en su totalidad con cargo a los presupuestos públicos, se suele hablar de “servicios gratuitos”. Es el caso de los servicios locales de abastecimiento de agua en fuentes públicas, alumbrado de vías públicas, vigilancia en general, protección civil, limpieza de la vía pública, y enseñanza en los niveles de educación obligatoria, que la Ley excluye de la posibilidad de que los Ayuntamientos puedan exigir tasas (artículo 21.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por R.D. 2/2004, de 5 de marzo, TRLHL).

Cuando el servicio se financia con aportaciones de los usuarios o beneficiarios, ya sea en su totalidad –autofinanciación del servicio-, ya sea en parte –se habla, entonces, de “precio político”, “precio social” o “copago”-, surge la cuestión de cuándo, cómo y en qué condiciones puede imponerse el pago de esa prestación económica. Es en este ámbito donde surge el debate sobre si esa contraprestación por el servicio tiene la condición de tasa – “tributo”- o bien de tarifa –“precio de servicio público”; y, en particular, si el modo de gestión del servicio determina o influye en la naturaleza de la aportación exigida al usuario (modos de gestión previstos en el artículo 85.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases del Régimen Local, LBRL).

De la segunda modalidad de financiación da cuenta la legislación local cuando regula, por un lado, que determinados servicios queden sujetos al pago de una tasa por el beneficiario del mismo, cuyo importe no puede exceder del coste del servicio o actividad (artículo 20.1 y 4 del TRLHL); y, por otro, que las tarifas que se exijan a los usuarios de los servicios públicos cubran el coste de los mismos, asegurando el equilibrio financiero de cada

uno de ellos (artículo 107.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por R.D.-Leg. 781/1986, de 18 de abril, TRLRL). En uno y otro caso, si el importe es inferior al coste total o previsible, la diferencia sea cubierta con cargo a los presupuestos generales correspondientes.

2.- Aspectos comunes y diferencias entre tasas y tarifas.

Con el enfoque de los modos o sistemas de financiación de los servicios públicos, el debate sobre la naturaleza de la aportación exigida al usuario, tasa o tarifa, permite poner de manifiesto la existencia de elementos comunes o compartidos entre ellas.

Así, una y otra son categorías que canalizan la prestación económica exigida al usuario o beneficiario como contraprestación por el servicio administrativo o público recibido, en particular cuando se trata de servicios públicos indispensables para los ciudadanos –como es el suministro de agua potable– (artículos 21.1 TRLHL y 107 TRLRL). Se trata, en ambos supuestos, de prestaciones patrimoniales de carácter público de acuerdo con la configuración constitucional de esa institución (artículo 31.3 CE y STC 185/1995). Del mismo modo, en tanto que prestaciones de ese carácter, el establecimiento de las mismas debe producirse bien por ley, bien con la cobertura de una disposición normativa de ese rango (artículo 31.3 y, específicamente para los tributos, artículo 133.1 CE). En uno y otro caso, su cuantía debe estar justificada y motivada (estudio económico-financiero de las tasas, estudio económico para las tarifas, de acuerdo con artículos 25 TRLHL y 107.1 TRLRL). Por otra parte, tanto la tasa como la tarifa pueden ser iguales o inferiores al coste del servicio que se presta (artículo 21.4 TRLHL y 107.2); cierto que las tarifas pueden ser superiores al coste, pero nunca las correspondientes a servicios de primera necesidad, como son los servicios públicos obligatorios (artículo 149.4 RSCL). En el caso de que el servicio público sea prestado por gestión indirecta –contratista privado–, el cálculo del coste del servicio, sea para cuantificar la tasa, sea para determinar la tarifa, debe computar el razonable beneficio industrial que a aquél corresponda, calculado conforme a los criterios legales preceptivos (artículos 24.2 TRLHL y 129.3 RSCL).

Fijados esos elementos comunes, tasas y tarifas presentan diferencias sustantivas. Su naturaleza: tributo frente a “precio de servicio público”, y, por tanto, su distinta potestad habilitante: tributaria y tarifaria, respectivamente (artículos 20.1 TRLHL y 107 TRLRL). Su finalidad: la tasa como tributo allegar recursos para sostener los gastos públicos (art. 31.1 CE); la tarifa asegurar la autosuficiencia y el equilibrio económico-financiero del servicio público (artículo 107.1 TRLRL). El procedimiento de establecimiento: determinado en las tasas por la legislación de haciendas locales frente a la normativa sobre servicios locales en el caso de las tarifas (artículos 17 TRLHL y 148 y 151 RSCL). El mecanismo de aprobación: ordenanza fiscal frente a ordenanza ordinaria con autorización de la Comunidad Autónoma (artículos 15 TRLHL y 107 TRLRL). El mecanismo para exigir su cumplimiento: recaudación tributaria ejecutiva frente a “corte del servicio” previa autorización administrativa (artículo 12 TRLHL y, aun ya derogado, artículo 84 del Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía de 1954, referencia de los reglamentos municipales de servicios públicos vigentes). Por el destino de los ingresos: las tasas engrosan la hacienda local, en tanto que fondos destinados a financiar los gastos generales, mientras las tarifas quedan afectas a la actividad y la suficiencia del servicio público, de ahí que las perciba el gestor (artículos 165.b TRLHL y 129.1.b y 155 RSCL).

Las diferencias apuntadas explican el interrogante referido a los modos de gestión. Tratándose de tasa, en tanto que tributo e ingreso de derecho público, su percepción sólo puede ser realizada por una Entidad Local, nunca por una entidad privada, lo que excluye las sociedades mercantiles públicas y todas las formas de gestión indirecta o por contrato. En cambio, si aquella contraprestación se considera tarifa, esas restricciones desaparecen, y, en tanto que ingreso de derecho privado, puede percibir las el gestor del servicio en concepto de remuneración aunque se trate de una entidad u operador económico privado. La diferencia es sustancial y, sin duda, fundamental a la hora de decidir cómo gestionar un servicio público determinado.

Ahora bien, el objeto común de ambas categorías –contraprestación económica exigida al usuario o beneficiario de un servicio–, explica las tensiones que, de siempre, han rodeado la utilización de una u otra, sus ventajas y sus inconvenientes, en particular en cuanto a su impacto en el funcionamiento de los servicios públicos económicos. De ello da

cuenta la legislación y la jurisprudencia a lo largo del tiempo; en especial, de la pretensión recurrente de integrar las tarifas en el sistema tributario, convirtiéndolas en tasas, sobre la base de considerarlas como exacciones parafiscales –sin serlo-.

3.- El régimen tradicional: según la modalidad de gestión del servicio público.

3.1 Planteamiento: entre la legislación de servicios públicos y la legislación tributaria.

El conflicto entre tasas y tarifas viene de la mano de la de la concurrencia de leyes tributarias, que ordenan las primeras, con las leyes sobre servicios públicos y sobre la gestión indirecta de esos servicios, que dan cobertura a las tarifas. Es así, cuando menos, desde los años cincuenta del siglo pasado.

El Texto Articulado y Refundido de las Leyes de Bases de Régimen Local (aprobado por Decreto de 24 de junio de 1955), en línea con la legislación previa de régimen local (Estatuto de Calvo Sotelo de 1924 y Ley Municipal de 1935) contenía una regulación de las tasas municipales por determinados servicios administrativos y públicos prestados por los Ayuntamientos (artículos 435 y 440). De esa ordenación quedaban excluidos un buen número de servicios públicos económicos, entre ellos los suministros de agua, energía y gas (que desde el Decreto de 12 de abril de 1924 se encontraban sujetos a la legislación sectorial, incluyendo un régimen de tarifas). Tasas y tarifas eran, por tanto, categorías separadas, que se aplicaban sobre servicios distintos, conforme a normas diferenciadas.

Con esa referencia general, el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales de 1955 reguló con detalle la figura de las tarifas por la prestación de los servicios locales (artículos 148 a 155 RSCL). En particular, sobre la concesión administrativa de servicios públicos, esa norma reglamentaria prevé la fijación de tarifas a percibir de los usuarios como elemento mínimo de ese contrato (artículos 115.6^a, 127.1.1^a.b, y 129.1 RSCL). Una década más tarde, el Texto Articulado de la Ley de Contratos del Estado (aprobado por Decreto 923/1965, de 8 de abril, LCE) regulará, ahora con carácter general, la posibilidad de que el concesionario de servicios públicos pueda recibir de los usuarios las tarifas fijadas por la

Administración por el servicio (artículos 72.1 y 74). Un año después, la Ley 48/1966, de 23 de julio, sobre modificación parcial del régimen local, impondrá el principio de suficiencia de las tarifas para garantizar la autofinanciación de los servicios municipales (artículo 18, precedente del actual artículo 107 TRLRL). La regulación básica de las tarifas queda sentada.

Por su parte, con el precedente de la Ley de Tasas y Exacciones Parafiscales de 26 de diciembre de 1958 –que, sin embargo, excluyó de su ámbito a las haciendas locales-, la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General de Tributaria formuló una definición general de tasa que parecía pugnar con el mecanismo de las tarifas. En concreto, se entiende por tasa:

“aquél tributo cuyo hecho imponible consiste en la utilización de un bien de dominio público, la prestación de un servicio público o la realización de actividad por la Administración que se refiera, afecte, beneficie de un modo particular al sujeto pasivo”.

Esta Ley sí es de aplicación a la Administración Local. Sin embargo, la referencia a la “Administración” empleada en la definición transcrita se entenderá hecha a las formas de gestión directa de los servicios y actividades públicas, quedando excluidos los supuestos de gestión en régimen de derecho privado. Contribuyó, sin duda, a este entendimiento el que la citada Ley de Tasas y Exacciones Parafiscales excluyera de su ámbito de aplicación los servicios prestados en régimen de concesión administrativa (art. 2.3), paradigma de gestión indirecta; una decisión que confirmaría la Ley 41/1964, de 11 de julio, de reforma del Sistema Tributario. De este modo, el régimen de las tasas alcanzaba a los servicios relacionados en la ley de régimen local, con excepción de aquellos excluidos expresamente (los suministros locales) y los prestados en régimen concesional. En todo caso, la dualidad quedaba acotada.

Con posterioridad, el R.D. 3250/1976, de 30 de diciembre, por el que se ponen en vigor las disposiciones sobre ingresos locales de la Ley 41/1975 de bases del Régimen Local, amplió el listado de servicios locales sujetos a tasas. Esta norma incluye los “*suministros municipales de agua, gas y electricidad*” (artículo 19.21). Con ello queda planteado ya, de manera expresa, el debate de si esos servicios quedaban sujetos a tasas, o si, por el contrario, sólo cuando fueran prestados por la propia Corporación Local. La jurisprudencia se decantó por esta segunda interpretación, habida cuenta la vigencia de la potestad tarifaria local y de su propia regulación (por todas, STS, 3ª, de 19 de noviembre de 1997, rec. cas. 3645/2002).

Con esa disposición puede decirse que los términos de la controversia quedan acotados: la pretensión desde la legislación tributaria de suprimir las tarifas, la discusión sobre el significado de las referencia a servicios prestados por: “la administración”, por “los municipios”, por “las entidades locales”, o, más tarde, “en régimen de derecho público”; y todo ello acompañado de la realidad de la plena vigencia de las normas reguladoras de las tarifas o precios de servicio público. La legislación posterior modifica los preceptos de aplicación, pero el criterio apuntado se mantiene: las tasas se aplican a los servicios prestados de forma directa por la Administración, las tarifas se proyectan sobre los servicios prestados por entidades públicas empresariales y empresas privadas –concesionarios-. Se trata de un entendimiento que llega hasta la aprobación de la Ley General Tributaria de 2003. De ese entendimiento da cuenta la doctrina del Tribunal Supremo.

3.2 La doctrina del Tribunal Supremo: tasa o tarifa según el modo de gestión.

Como queda apuntado, el Tribunal Supremo hace suyo el criterio que conecta el régimen de tasa y el régimen de tarifa con el modo en que se gestione el servicio público. En concreto, sucesivos pronunciamientos repiten que, a tenor de la legislación vigente:

*“Procede distinguir entre lo que es la **potestad tarifaria**, conexa con la idea de gestión de un servicio público y su fórmula de remuneración, y la **potestad tributaria**, plasmación del concepto de los ingresos de derecho público de tal naturaleza”* (entre otras, SS.TS. de 29 de enero y 4 de marzo de 1998, RJ 1094 y 1933)

De ahí resultará la exigencia de tasa para los supuestos de gestión directa administrativa, tarifa para los casos de gestión en régimen de derecho privado, sea por entidad de titularidad pública (sociedades mercantiles), sea por contratista mediante alguna de las modalidades del contrato de gestión de servicios públicos. De esta doctrina dan cuenta numerosas sentencias –mayoritariamente sobre el abastecimiento domiciliario de agua potable- que aplican, estrictamente, el criterio señalado:

A) Unas admiten la *exigencia de tarifas por servicios prestados en régimen de derecho privado* o de gestión indirecta. En ellas se repite la siguiente precisión:

*“Esta Sala viene **distinguiendo** tradicionalmente entre la **prestación del servicio en régimen de Derecho Público**, supuesto que **da lugar a la percepción de una tasa**, y **prestación en régimen de concesión**, que **da lugar a un ingreso de derecho privado para la entidad concesionaria**” (STS, 3ª, de 7 de marzo de 2007, f.j. 2º, rec. cas. 1727/2002).*

En este sentido, desde bien pronto, las SSTS, sala de lo contencioso-administrativo, de 9 de abril de 1968 (RJ 3748), de 12 de noviembre de 1970 (RJ 4573), de 1 de marzo de 1980 (RJ 1059), de 31 de octubre de 1987 (RJ 7462), de 10 de mayo de 1988 (RJ 3739), y de 26 de julio de 1994 (RJ 7146). Después de la STC 185/1995 sobre la Ley de Tasas y Precios Públicos de 1989, las SSTS, sala 3ª, de 13 de enero (rec. apel. 13693/1991), de 16 de junio (rec. apel. 10481/1991), y 27 de septiembre de 1997 (apel. 9964/1991), de 12 de noviembre de 1998 (rec. apel. 635/1993), de 21 de abril de 1999 (rec. cas. 1490/1994), de 29 de octubre de 2003 (rec. cas. 566/1997), de 3 de julio (rec. cas. 1727/2002) y 19 de diciembre de 2007 (rec. cas. 3645/2002), de 12 de marzo de 2010 (rec. cas. 3645/2002), y de 3 de febrero de 2011 (rec. cas. 5325/2006).

B) Otro grupo de sentencias, acogiendo la otra vertiente del mismo criterio, aceptan la exigencia de *tasa cuando la gestión sea directa*, con base en lo siguiente:

*“(es preciso) **distinguir según que la tarifa de suministro de agua potable corresponda a la prestación del servicio por un concesionario o se preste directamente por el Ayuntamiento. En el primer caso, nos hallamos ante un precio privado**, pues esta es la relación entre el concesionario y los consumidores, y en este supuesto la potestad le corresponde al Ayuntamiento, ente concedente, según lo dispuesto en los artículos 148 a 155 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales de 24 de junio de 1955, de modo que para la modificación de las tarifas se instruye un expediente que se inicia con la propuesta del concesionario, y después de los informes precisos, el Ayuntamiento elabora la correspondiente propuesta que eleva al órgano competente de la Administración de la Comunidad Autónoma para su autorización. En el segundo caso, al prestar el propio Ayuntamiento directamente el servicio de suministro de agua potable, las tarifas tienen naturaleza jurídico-tributaria de tasas, y, por tanto su modificación debe seguir la tramitación propia de las Ordenanzas Fiscales” (STS, 3ª, de 2 de julio de 1999, f.j. 3º, rec. cas. 2603/1995).*

Este mismo entendimiento se recoge en las SSTS, sala 3ª, de 20 de octubre de 2005 (rec. cas. 3857/2000), de 7 de abril de 2007 (rec. cas. 2882/2002). Con mención de los cambios legales producidos a raíz de la STC 185/1995, pero aplicando el criterio tradicional por razón de la fecha los supuestos controvertidos, las SSTS de 7 de

febrero (rec. cas. 4290/2005), 20 de julio (rec. cas. 4089/2003) y 12 de noviembre de 2009 (rec. cas. 9304/2003), de 14 de noviembre de 2011, de 16 de julio de 2012 (rec. cas. 62/2010) y de 22 de mayo de 2014 (1487/2012).

La duda que derivaba del tenor literal del artículo 155 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, según el cual: *“Cualquiera que fuere la forma de prestación, tendrán, no obstante, carácter de tasa las tarifas correspondientes a los servicios monopolizados y a los que fueran de recepción obligatoria para los administrados”*, será zanjada, desde bien pronto, afirmando que esa previsión no significa que la contraprestación sea siempre tasa-tributo, sino que ese término es amplio y engloba tanto la tasa-fiscal como la tasa de servicio, que, por tanto, se mantienen diferenciadas (desde STS 4ª, de 9 de abril de 1968, citada).

Lo importante de este conjunto de pronunciamientos es que el Tribunal Supremo asume que la contraprestación económica del usuario es tasa cuando el servicio se presta de forma directa, mientras que acepta que se aplique el régimen de tarifas en los casos de gestión privada o gestión indirecta, en concreto en los casos de gestión por sociedades mercantiles públicas y por concesionarios.

En los últimos años, el Tribunal Supremo ha presentado esos dos grupos de sentencias como si fueran entendimientos dispares (así, SSTs de 16 de julio de 2012 y de 22 de mayo de 2014). Sin embargo, como queda explicado, se trata de pronunciamientos complementarios, no contrapuestos, habida cuenta que todas ellas aplican el mismo criterio, el que atiende a la forma de gestión.

4.- La pretensión de imponer la tasa cualquiera que sea la forma de gestión del servicio.

4.1 Planteamiento: las prestaciones patrimoniales de carácter público.

Como es sabido, la Constitución reguló la categoría de las prestaciones patrimoniales de carácter público. El artículo 31.3 CE dispone lo siguiente: *“Sólo podrán establecerse prestaciones patrimoniales o personales de carácter público con arreglo a la ley”*. Este precepto –

como todo el contenido de la Carta Magna- provocará cambios legislativos, de los que, a los efectos de este estudio, es preciso destacar, la aprobación de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, de Haciendas Locales y, a continuación, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos. Lo relevante es el concepto estricto de tasa que establecen y la creación una nueva categoría jurídico-patrimonial: el precio público. En concreto, esa legislación define la tasa en los siguientes términos:

*“Las tasas son tributos cuyo hecho imponible consiste en la **prestación de servicios** o la realización de actividades **en régimen de Derecho público**, que se refieran, afecten o beneficien a los sujetos pasivos, cuando concurren las dos siguientes circunstancias:*

- a) Que sean de solicitud o recepción obligatoria por los administrados.*
- b) Que no puedan prestarse o realizarse por el sector privado, por cuanto impliquen intervención en la actuación de los particulares o cualquier otra manifestación del ejercicio de autoridad o porque, en relación a dichos servicios, esté establecida su reserva a favor del sector público conforme a la normativa vigente” (artículo 6 de la Ley de Tasas y Precios Públicos, en términos análogos artículo 20 de la Ley Haciendas Locales).*

En cuanto a los precios públicos, la misma normativa dispuso lo siguiente:

*“1. Tendrán la consideración de **precios públicos** las **contraprestaciones pecuniarias** que se satisfagan por:*

- a) La utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público.*
- b) Las prestaciones de servicios y las entregas de bienes accesorias a las mismas efectuadas por los servicios públicos postales.*
- c) La prestación de servicios o realización de actividades efectuadas en régimen de Derecho público cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:*
 - Que los servicios o las actividades no sean de solicitud o recepción obligatoria por los administrados.*
 - Que los servicios o las actividades sean susceptibles de ser prestados o realizados por el sector privado, por no implicar intervención en la actuación de los particulares o cualquier otra manifestación de autoridad, o bien por no tratarse de servicios en los que esté declarada la reserva a favor del sector público conforme a la normativa vigente.*

2. A efectos de lo dispuesto en la letra c) del número anterior no se considerará voluntaria la solicitud por parte de los administrados:

- a) Cuando les venga impuesta por disposiciones legales o reglamentarias.*
- b) Cuando constituya condición previa para realizar cualquier actividad u obtener derechos o efectos jurídicos determinados” (artículo 24 de la Ley de Tasas y Precios Públicos, en términos equivalentes artículo 41 de la Ley Haciendas Locales).*

Con esta regulación el debate tasa-tarifa se amplía. Ahora es posible diferenciar tres categorías: tasa, precio público y tarifa. Con todo, la pugna por reconducir la tarifa a la condición de tributo lleva a tratar de confundirla con el precio público; y, con ello, con toda la crítica que merece esa nueva categoría en razón de la deslegalización que la caracteriza. Pero, pese a ello, se trata de figuras de distinta naturaleza.

Como es conocido, la STC 185/1995 invalidó parcialmente la Ley de Tasas y Precios Públicos por contraria a las garantías constitucionales sobre prestaciones patrimoniales de carácter público, de modo particular en lo que se refería a la reserva de ley en los casos de prestaciones coactivas que el legislador había sujetado a precio público y no a tasa (anulando, casi por completo, el artículo 24 de la citada Ley). Bien es cierto que el alcalde de esa exigencia fue matizado en relación con las Entidades Locales, admitiendo la intervención de la potestad reglamentaria local en el establecimiento y exigencia de tasas y precios públicos (STC 233/1999).

Dejando de lado esa singularidad de lo local, esa doctrina constitucional delimitó esa clase de prestaciones en los siguientes términos:

“Son prestaciones patrimoniales de carácter público las impuestas coactivamente, esto es, las derivadas de una obligación de pago establecida unilateralmente por el poder público, sin el concurso de la voluntad del sujeto llamado a satisfacerla, siempre que, al mismo tiempo, la prestación, con independencia de la condición pública o privada de quien la percibe, tenga una inequívoca finalidad de interés público” (SS.TC. 185/1995, f.j. 3º, 182/1997, f.j. 15º, 233/1999, f.j. 33º, 83/2014, f.j. 3º).

Como se detalló en otro lugar (F.J. Villar Rojas, *Tarifas, tasas, peajes y precios administrativos*, Comares, 2000), a tenor de esos pronunciamientos, las notas que caracterizan esas prestaciones se pueden resumir en las siguientes:

- 1) La imposición por un Ente público de una obligación de pago.
- 2) El carácter coactivo para el ciudadano de esa imposición de pago; coactiva tanto por razones de hecho como de derecho, que se resumen en la incapacidad para elegir y contratar.

- 3) La inequívoca finalidad de interés público de la prestación de pago que se imponga, que puede ser tributaria, pero también cualquier otra de interés general.
- 4) La irrelevancia de si el régimen jurídico regulador de esa obligación es público o es privado.
- 5) Y, la indiferencia sobre la condición pública o privada del perceptor del pago y, en consecuencia, su afectación a un destino público o privado.

A su vez, de darse esos requisitos, la Constitución impone como garantía básica la sujeción a reserva “flexible” de ley”. Esta garantía llama a la interposición del legislador en cuanto a su establecimiento y elementos básicos (STC 185/1995); y, en el caso de las Entidades locales, a que esa decisión sea adoptada por el Pleno de la Corporación (STC 233/1999).

Precisado lo que debía entenderse por prestación patrimonial de carácter público y sus consecuencias jurídico-formales, la Ley 25/1998, de 13 de julio, de modificación del régimen legal de las tasas estatales y locales y reordenación de las prestaciones patrimoniales de carácter público, reformuló el concepto de tasa, que pasó ser definida del modo siguiente:

*“Las tasas son tributos cuyo hecho imponible consiste en la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público, en la **prestación de servicios** o en la realización de actividades **en régimen de Derecho público** que se refieran, afecten o beneficien de modo particular al sujeto pasivo, cuando se produzca cualquiera de las circunstancias siguientes:*

a) Que los servicios o actividades no sean de solicitud voluntaria para los administrados. A estos efectos no se considerará voluntaria la solicitud por parte de los administrados:

Cuando venga impuesta por disposiciones legales o reglamentarias.

Cuando los bienes, servicios o actividades requeridos sean imprescindibles para la vida privada o social del solicitante.

b) Que no se presten o realicen por el sector privado, esté o no establecida su reserva a favor del sector público conforme a la normativa vigente” (artículo 6 Ley Tasas y Precios Públicos según la Ley 25/1998, de 13 de julio, que también dio nueva redacción artículo 20 Ley Haciendas Locales).

En lo que se refiere a los precios públicos, el legislador procedió a reformar de manera radical su significado, que quedó con la siguiente redacción:

*“Tendrán la consideración de **precios públicos** las contraprestaciones pecuniarias que se satisfagan por la prestación de servicios o la realización de actividades efectuadas **en régimen de Derecho público** cuando, prestándose también tales servicios o actividades por el sector privado, sean de solicitud voluntaria por parte de los administrados”* (nueva redacción artículo 24 Ley de Tasas y Precios Públicos introducida por Ley 25/1998, que también dio esa redacción al artículo 41 de la Ley de Haciendas Locales).

El cambio fundamental se refiere a los presupuestos para la exigencia de tasas y, en concreto, lo que deba entenderse por prestación coactiva, condición que abarca situaciones materiales y no sólo formales, de modo que se amplían los supuestos de servicios que quedan sujetos a la misma. En cuanto a los precios públicos, su exigencia queda para servicios y actividades que sean de solicitud voluntaria y, además, se presten por el sector privado.

En lo que aquí interesa, lo relevante es que la definición de tasa vuelve a emplear la *“en régimen de derecho público”* como uno de los elementos para identificar los servicios cuya recepción es determinante de la exigencia de esa clase de tributo. Como quedó dicho, el debate tasa-tarifa gira en torno a ese término. Es claro que las tarifas por servicios públicos, esenciales o básicos para los ciudadanos, en ocasiones incluso prestados en régimen de monopolio, son coactivas en el sentido constitucional, y, por ende, merecen la calificación de prestaciones patrimoniales de carácter público. Siendo así, aquella expresión recupera la distinción tradicional: la tasa se corresponde con formas de gestión directa y administrativas, esto es, en régimen de derecho público; lo que permite mantener el régimen tarifario para los modos de gestión privada e indirecta.

La confirmación de esta lectura se encuentra, entre otras, en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas y, sobre todo, en sus modificaciones – en especial la efectuada por la Ley 53/1999, de 28 de diciembre, posterior a las sentencias y cambios legales destacados- en cuanto mantiene las tarifas abonadas por los usuarios como vía de retribución del concesionario de servicios públicos (se trata de previsiones recogidas luego en el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por R.D.-Leg. 2/2000, de 18 de julio, en concreto, artículos 3.1.b, 158.1, 161.a, 243.c y 246). De igual modo, pese a las reformas que se producen de la legislación de régimen local (especialmente relevantes las efectuadas por la Ley 11/1999 y por la Ley 57/2003), el artículo

107 del TRLRL, fundamento de la potestad tarifaria local, permanece vigente sin alteración alguna.

4.2 El concepto de tasa en la Ley General Tributaria de 2003.

Esa situación jurídica cambia con la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (LGT). Con ocasión de la tramitación parlamentaria, se incorpora a la definición de tasa un párrafo sobre lo que deba entenderse por “en régimen de derecho público”, que dice lo siguiente:

“a) Tasas son los tributos cuyo hecho imponible consiste en la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público, la prestación de servicios o la realización de actividades en régimen de derecho público que se refieran, afecten o beneficien de modo particular al obligado tributario, cuando los servicios o actividades no sean de solicitud o recepción voluntaria para los obligados tributarios o no se presten o realicen por el sector privado.

Se entenderá que los servicios se prestan o las actividades se realizan en régimen de derecho público cuando se lleven a cabo mediante cualquiera de las formas previstas en la legislación administrativa para la gestión del servicio público y su titularidad corresponda a un ente público” (artículo 2.2 LGT).

El segundo párrafo, resaltado, representa un cambio sustancial con respecto al régimen tradicional. Según su tenor literal, la contraprestación económica exigible al usuario de un servicio público por su utilización, recepción o disponibilidad, es siempre una tasa-tributo con independencia de la forma de gestión y organización en que se preste. Se rompe, de este modo, o cuando menos se pretende, con el criterio tradicional que vinculaba tasa y tarifa con distintos modos de gestión.

El argumento que explica esa redacción se encuentra en las enmiendas que dieron lugar a la introducción de ese párrafo y en el entendimiento que asumen de la doctrina constitucional: *“Se propone dicha enmienda por considerar –siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional en sus sentencias 185/1995 y 233/1999- que es irrelevante la forma de gestión y que el carácter de tasa resulta obligado cuando se trata de un servicio de recepción obligatoria, por ser necesario o no prestarse por el sector privado (...)”* (enmiendas núm. 16 IU y núm. 266 CIU). La consecuencia es clara: el usuario abonará en cualquier caso una tasa por el servicio público al que acceda o del que se beneficie.

La vocación transformadora de esta reforma era indiscutible. Sin embargo, lo cierto es que las normas sobre régimen local, sobre el contrato de gestión de servicios públicos, así como las leyes reguladoras de servicios públicos, se mantuvieron vigentes y eficaces, sin cambio alguno en sus previsiones sobre el mecanismo de las tarifas.

El paradigma de esa realidad fue la aprobación de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, sin que la misma introdujera cambio alguno en relación con la regulación clásica de las tarifas como modo de retribución, total o parcial, del concesionario de obras públicas y de servicios públicos (artículos 117.1, 256.a, 258.1 y 5 de esa Ley). A esta realidad paradójica contribuyó la ausencia de cualquier previsión derogatoria, siquiera de derecho transitorio, en la Ley General Tributaria; sin que, por otra parte, tratándose de una Ley ordinaria, pudiera reconocerse fuerza derogatoria implícita sobre normas especiales y sectoriales de igual rango, que, por tanto, siguieron siendo aplicadas. Es el caso de las tarifas por transporte regular de viajeros reguladas en los artículos 19 y 73 de la Ley 16/1987, de 30 de junio, de Ordenación de los Transportes Terrestres.

Lo cierto es que la precisión legal sobre el significado de la expresión “en régimen de derecho público”, y el cambio en los modos y formas de gestionar y financiar los servicios públicos que parecía imponer, generó tensiones, controversia y, sobre todo, una notable incertidumbre sobre las reglas aplicables, que llevará a su supresión –en rigor, derogación– por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (DF 58^a). No obstante, mientras estuvo vigente, el Tribunal Supremo reconsiderará su entendimiento de la relación tasa –tarifa.

4.3 La posición del Tribunal Supremo: tasa como regla única.

Frente a la indiferencia del legislador, el Tribunal Supremo sí que se hizo eco en algunos pronunciamientos de la doctrina del Tribunal Constitucional y de los cambios normativos producidos a raíz de la misma.

El cambio de criterio se reconoce por vez primera en la STS. 3ª, de 20 de julio de 2009 (rec. cas. 4089/2003, sobre suministro de agua). En ella, con apelación a la STC 185/1995 y a los cambios legislativos producidos en razón de la misma, en particular la citada Ley 25/1998, la Sala concluye lo siguiente:

“Poco importa que el servicio de suministro de agua potable sea prestado mediante concesión administrativa. Las contraprestaciones que satisface el usuario deben ser calificadas como tasas con independencia de la modalidad de gestión empleada. Incluso en los casos en que el servicio es gestionado por un ente público que actúa conforme el derecho privado –entidades públicas empresariales-, a través de sociedades municipales o por un concesionario privado, lo exigido a los ciudadanos tiene la calificación de tasa, no de precio privado o tarifa. La forma de gestión no afecta a la naturaleza de la prestación, siempre que su titularidad siga siendo pública, como sucede en los supuestos de concesión” (f.j.5º).

La apelación al concepto de tasa de la Ley General Tributaria, así como la cita de las SSTC 102 y 121/2005, sobre tarifas portuarias, como argumentos que refuerzan el nuevo criterio aparece en la posterior STS 3ª, de 12 de noviembre de 2009 (rec. cas. 9304/2003, sobre el servicio de alcantarillado).

Con ese doble pronunciamiento, la nueva regla queda asentada: la contraprestación económica del usuario es tasa en todo caso con independencia del modo de gestión. Se trata de un criterio que se repite con posterioridad en las SSTS, sala 3ª, de 16 de julio (rec. cas. 62/2010) y de 3 de diciembre de 2012 (rec. cas. 4354/2011), de 22 de mayo (rec. cas. 640/2011) y 20 de noviembre de 2014 (rec. cas. 1485/2012) y de 25 de junio de 2015 (rec. cas. 18/2014).

Con todo, en esas mismas sentencias, una vez declarado que la tasa es la única forma de contraprestación exigible al usuario, el Tribunal Supremo se hace eco de la reforma introducida por la Ley de Economía Sostenible –de supresión del párrafo explicativo de lo que debía entenderse por régimen de derecho público-, señalando que, con esa modificación se abre un *“panorama diferente”*, pero no lo analiza porque esa nueva regulación no es aplicable a la controversia que está resolviendo.

4.4 La reforma efectuada por la Ley de Economía Sostenible: ¿vuelta al régimen tradicional? La STS de 23 de noviembre de 2015.

Como queda apuntado, el cambio legislativo efectuado por la Ley de Economía Sostenible supuso recuperar la definición tradicional, aquella que, desde la Ley de Haciendas Locales de 1988, se venía refiriendo a servicios de competencia local “en régimen de derecho público”. Siendo así, la consecuencia natural parecía que la vuelta al criterio clásico que diferenciaba tasas y tarifas en función del modo de gestión. Empleando la expresión legal, la contribución del usuario debía ser tasa cuando el servicio se prestara en régimen de derecho público (gestión directa administrativa), y tarifa cuando lo fuera en régimen de derecho privado (gestión pública empresarial y gestión indirecta); cierto que con el añadido de la obligación de cumplir la reserva relativa de ley impuesta por la Constitución (artículo 31.3).

La STS de 28 de septiembre de 2015 asumió ese entendimiento (bien que lo hizo sobre las tarifas de servicios funerarios municipales). Sin embargo, la STS de 23 de noviembre de 2015 (sobre las tarifas de un servicio local de suministro de agua) formuló una interpretación bien distinta, en concreto la vigencia del criterio de que la contraprestación económica del usuario será siempre tasa cualquiera sea la forma de gestión. El choque tan patente con lo que parecía debía ser el entendimiento natural de la reforma legal exige estudiar en detalle cuáles son los argumentos y las razones en que el juzgador funda su conclusión.

El pronunciamiento del Tribunal Supremo descansa en tres presupuestos que extrae de la jurisprudencia constitucional (f.j. 5º a 7º):

- a) Que la contraprestación económica que debe abonar el usuario de un servicio público, ya sea de solicitud o recepción obligatoria, ya sea realizado por el poder público en régimen de monopolio de hecho o de derecho, ya sea por necesidades básicas de la vida personal o social, constituye una prestación patrimonial de carácter público en el sentido del artículo 31.3 de la Constitución (a tenor de la doctrina fijada por la STC 185/1995).
- b) Que la condición de prestación patrimonial de carácter público no exige que el servicio deba prestarse en régimen de derecho público, puede serlo también en

régimen de derecho privado sin que aquella cambie (tal y como se pronunció en relación con los precios públicos locales en la STC 233/1999).

c) Y, además, que esa prestación patrimonial de carácter público tiene naturaleza tributaria, en concreto se trata de una tasa (de acuerdo con el criterio recogido en la STC 102/2005).

A partir de estos tres parámetros, el Tribunal aborda el impacto que sobre la controversia pueda haber tenido la modificación del concepto de tasa efectuada por la Ley de Economía Sostenible de 2011. Llegando a la siguiente convicción:

*“aunque se admitiese que la modificación legal pretendía clarificar que no tendrían la consideración de tasas las contraprestaciones por las actividades que realicen y los servicios que prestan las entidades u organismos públicos que actúen en régimen de derecho privado, no por ello puede desconocerse que **nos hallamos en las mismas condiciones de la etapa anterior a la vigencia de la Ley General Tributaria, en su redacción aprobada por Ley 58/2003**” (f.j.5º).*

En consecuencia, la derogación del párrafo segundo del artículo 2.2.a) de la Ley General Tributaria resulta irrelevante porque, de acuerdo con los presupuestos de los que parte, la forma o régimen de gestión resulta indiferente en cuanto a la naturaleza jurídica de la contraprestación que se exija al usuario del servicio público.

En apoyo de esta conclusión, el Tribunal Supremo trae a colación la doctrina del Tribunal Constitucional sobre las “tarifas portuarias” (recogida en la STC 102/2005). En concreto, la sentencia recuerda la afirmación de que esas tarifas, calificadas por la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante de precios privadas, son, en realidad:

*“prestaciones patrimoniales de carácter público, **siendo tributos**, con independencia de que los denominados servicios portuarios sean prestados por la Autoridad portuaria de forma directa o indirecta” (f.j. 7º, primer párrafo, de la misma sentencia).*

De ahí el juzgador concluye, en lo que al servicio de abastecimiento de agua potable se refiere, que:

“Las contraprestaciones que satisface el usuario del servicio ... prestado mediante concesión deben ser calificadas como tasas, con independencia de la modalidad de gestión empleada. Incluso en los casos en que el servicio es gestionado por un ente público que actúa en régimen de Derecho privado –las entidades públicas empresariales-, a través de sociedades municipales o por un concesionario, lo exigido a los ciudadanos tiene la calificación de tasa, no de precio privado o tarifa. La forma de gestión del servicio no afecta a la naturaleza de la prestación, siempre que su titularidad siga siendo pública, como sucede en los supuestos de concesión” (f.j. 7º, este párrafo es copia de la STS de 20 de julio de 2009, que quedó transcrita más atrás).

En suma, para el Tribunal Supremo, el carácter de tasa de la contraprestación económica que deba abonar el usuario cualquiera que sea la forma de gestión del servicio público, no trae causa de una imposición de la legislación ordinaria –en concreto de la Ley General Tributaria-, sino que entronca, directamente, con la Constitución, de ahí la indiferencia sobre la derogación del párrafo de aquella Ley que impuso ese criterio.

De momento, este pronunciamiento es único. Ciertamente que algunas sentencias posteriores se refieren al mismo, pero se trata de controversias diferentes, en un caso, centradas en la preceptividad o no del control de precios por la Comunidad Autónoma (STS de 24 de noviembre de 2015, rec. cas. 2042/2013), y en otro relativo a un acto anterior a la reforma introducida por la Ley de Economía Sostenible (STS de 27 de abril de 2016, rec. cas. 899/2014). En todo caso, de confirmarse este entendimiento, el tradicional debate tasa-tarifa quedaría superado por imperativo constitucional, no sólo con la consecuencia de reconducir la aportación del usuario a esa clase de tributo, sino también con efecto invalidante de la tarifa como técnica o categoría jurídica. La cuestión es si esto es así; si ese es el sentido y el alcance de la doctrina constitucional que le sirve de soporte. La intensa discusión científica suscitada por ese pronunciamiento es la mejor prueba de la trascendencia que puede tener (entre otros, conformes con sus conclusiones: I. Jiménez Compareid, V.A. García Moreno; críticos con la misma: R. Falcón y Tella, J. Tornos Mas, O. Del Amo Galán).

5.- Las insuficiencias y contradicciones de la exigencia de tasa cualquiera sea la forma de gestión. La vigencia de las tarifas.

5.1 El argumento: la STC 102/2005.

Como queda dicho, el pronunciamiento del Tribunal Supremo descansa en el previo pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre las tarifas portuarias, en concreto, en la argumentación recogida en la STC 102/2005 sobre la regulación de las mismas como precios privados por el artículo 70.1 y 2 de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante de 1992 (reproducida, en parte, por la STC 121/2005, sobre ese mismo precepto pero en la redacción que le dio la Ley 62/1997).

El razonamiento del Tribunal Constitucional arranca de la previsión del artículo 70 de la Ley de Puertos del Estado conforme al cual:

“Artículo 70. Ámbito y determinación.

- 1. Las Autoridades Portuarias exigirán por los servicios portuarios que presten el pago de las correspondientes tarifas. Estas tarifas tendrán el carácter de precios privados.*
- 2. El Ministro de Obras Públicas y Transportes establecerá, a propuesta de Puertos del Estado y oídas las Asociaciones de usuarios de ámbito estatal directamente afectadas, los límites mínimos y máximos de las tarifas por los servicios portuarios prestados en puertos de competencia del Estado a que se refiere el apartado anterior”.*

Por tanto, según ese precepto, los servicios portuarios prestados por la Autoridad Portuaria devengarán una tarifa con naturaleza de precio privado. Esta condición explica, además, que su determinación, límites máximos y mínimos, se remita a una norma reglamentaria.

Como resulta de su tenor, la aplicación de esa previsión legal pasa por la determinación de lo que sea sean servicios portuarios. El legislador se refiere a dos modalidades: a) las actividades de prestación que tiendan a la consecución de los fines encomendados a las Autoridades Portuarias (apartados 1 y 3 del artículo 66 de la Ley de Puertos); y b) un segundo grupo integrado por las tareas propias de la estiba y desestiba de mercancías (apartado 2 del mismo artículo 66). Para el Tribunal Constitucional esta distinción es relevante porque el primer grupo de servicios portuarios se rige por la Ley de Puertos del Estado, mientras que el segundo, la estiba y desestiba, se rige por su legislación específica, en concreto, el R.D.-Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba.

A su vez, en cuanto a la forma de prestación o gestión, la misma Ley de Puertos precisa lo siguiente:

“Artículo 67. Régimen de prestación.

1. La prestación de los servicios portuarios podrá ser realizada directamente por las Autoridades Portuarias o mediante gestión indirecta por cualquier procedimiento reconocido en las leyes, siempre que no implique ejercicio de autoridad”.

En consecuencia, cuando menos en el diseño legal, la prestación de los servicios portuarios puede ser gestionada de forma directa o indirecta, salvo que la prestación comporte ejercicio de autoridad. En suma, el criterio tradicional de la legislación de contratos en relación con los contratos de gestión de servicios públicos (en este sentido, artículo 63 del Texto Articulado de la Ley de Contratos del Estado de 1965).

A partir de esas precisiones, el Tribunal Constitucional analiza las tarifas exigidas por cada uno de los servicios portuarios prestados por las Autoridades Portuarias, tal y como eran fijadas en la Orden ministerial de 13 de abril de 1993. La conclusión a que llega es que no son precios privados, sino que, por su carácter coactivo –monopolio de la prestación– se trata de prestaciones patrimoniales de carácter público del artículo 31.1 CE y, en cuanto tales, sujetas a la reserva de ley que impone ese precepto constitucional; algo que, sin duda, su regulación con norma reglamentaria incumple (F.J. 5º STC 102/2005).

Pero el razonamiento llega más allá. El Tribunal, tras recordar el concepto de tributo como *“prestación patrimonial coactiva que se satisface, directa o indirectamente, a los entes públicos con la finalidad de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos”*, afirma con rotundidad que las tarifas por los servicios portuarios son prestaciones patrimoniales de carácter público y de naturaleza tributaria. Y ello, dice, porque el párrafo segundo del artículo 2.2.a) de la Ley General Tributaria –vigente en ese momento– precisa que la contraprestación económica del usuario es tasa cualquiera que sea la modalidad de gestión del servicio público de que se trate; y, en segundo término, porque la Ley 48/2003 de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general, confirmó esta interpretación al convertir las tarifas portuarias en tasas (STC 102/2005, f.j. 6º, la STC 121/2005 repite la conclusión, pero omite cualquier referencia a esas dos leyes ordinarias).

Con base en ese argumentario, el Tribunal Supremo sostiene que la contraprestación económica que el usuario debe abonar al gestor del servicio de suministro de agua potable es, siempre y en todo caso, una tasa, incluso cuando el prestador sea un concesionario privado. Lo cierto, sin embargo, es que la equiparación de las tarifas portuarias con los tributos (tasas) con base en dos leyes ordinarias resulta, cuando menos, discutible.

5.2 El alcance del pronunciamiento constitucional: la exclusión del régimen tarifario aplicable en la gestión indirecta.

En efecto, el iter argumental del Tribunal Constitucional se puede sintetizar en una sucesión de ideas:

- a) Los servicios portuarios responsabilidad de las autoridades portuarias son obligatorios para los usuarios.
- b) Por tanto, la contraprestación económica por su utilización merece la calificación de prestación patrimonial de carácter público; y
- c) Dado que las tasas son tributos que se exigen por la prestación de servicios cualquiera que sea la modalidad de gestión del servicio público, aquella contraprestación sólo puede tener naturaleza tributaria.

En su virtud, las tarifas, en este caso portuarias, habrían quedado invalidadas por la Constitución. La reforma de la legislación portuaria de 2003 lo confirmaría. Pero esta lógica resulta falta de fundamento.

El primer factor de falta de consistencia deriva de la aceptación de un régimen especial o específico, el del servicio público de estiba y desestiba, que regula tarifas, como precios privados fijados por la Administración. La previsión del artículo 6 del R.D.-Ley 2/1986 es elocuente:

“Las tarifas máximas exigibles por los servicios prestados por las empresas estibadoras (concesionarias del servicio público) serán fijadas por la Administración portuaria competente. Las bases para la fijación de estas tarifas máximas se establecerán por la Comisión Delegada

del Gobierno para Asuntos Económicos, teniendo en cuenta a estos efectos la valoración de factores como los tipos de carga, los rendimientos, la competitividad internacional y la coordinación intermodal de los transportes nacionales”.

Esta regulación, pese a resultar contraria a los argumentos que se esgrimen, sin embargo, se deja de lado. Quizás sea así por entender que se trata de una ley especial. Pero, si este fuera el fundamento, es difícil explicar y menos compartir que una ley especial sí pueda contradecir la norma constitucional y mantener una contraprestación económica coactiva que no sea tasa; claro está, salvo que la regulación constitucional no sea la que se viene deduciendo de aquella sentencia.

Pero es más. El razonamiento que sigue el Tribunal Constitucional resulta incoherente y contradictorio porque, si de verdad las tarifas portuarias deben ser consideradas única y exclusivamente como tasas, entonces, la sentencia debió invalidar también el artículo 72 de la Ley de Puertos del Estado (lo advirtió B. Trias Prats, *El régimen económico de los servicios portuarios en los puertos estatales*, Iustel, 2011). Y es que ese precepto dispone –disponía– lo siguiente:

“Artículo 72. Tarifas de servicios de gestión indirecta.

- 1. Las Autoridades Portuarias podrán establecer tarifas máximas, de obligado cumplimiento, para aquellos servicios portuarios que se presten en régimen de gestión indirecta.*
- 2. Estas tarifas podrán recogerse en las cláusulas de los contratos que se celebren o bien aprobarse por acuerdo de la Autoridad Portuaria correspondiente.*
- 3. Las tarifas máximas a que hacen referencia los apartados anteriores se actualizarán periódicamente de acuerdo con los criterios de política portuaria que se establezcan”.*

Lo cierto es que este precepto mantuvo su vigencia sin reparo alguno. Se trata, debe añadirse, de una previsión de contenido análogo al citado artículo 6 del R.D.-Ley 2/1986, sobre el servicio público de estiba y desestiba, que el Tribunal descartó enjuiciar. Lo relevante es que las tarifas portuarias aplicables en los casos de gestión indirecta de los servicios portuarios siguieron siendo aplicables.

En realidad, el pronunciamiento del Tribunal Constitucional únicamente afectó a la contraprestación económica por servicios prestados por la Autoridad Portuaria; aquello que la posterior Ley 48/2003 transformó en tasas. Y ello porque, en rigor, la controversia estaba

centrada en que esas tarifas, siendo prestaciones patrimoniales de carácter público y no meros precios privados como decía el artículo 70 de la Ley de Puertos del Estado, debían cumplir con la reserva de ley del artículo 31.3 de la Constitución, y, sin embargo, no lo cumplían en tanto su regulación se realizaba mediante orden ministerial. De ahí la declaración de inconstitucionalidad; pero sin alcanzar las tarifas por gestión indirecta de los servicios.

El tercer elemento que debilita la lectura que se hace del pronunciamiento constitucional tiene que ver con la distorsión que supone apelar a la Ley 48/2003. No cabe desconocer que esa disposición legal procedió a liberalizar la prestación de los servicios portuarios, en concreto de aquellos que, tradicionalmente, se venían prestando por operadores privados en régimen de gestión indirecta por no comportar ejercicio de autoridad. De este modo, aquellos servicios que se consideraban servicio público pasan a ser calificados de servicios (privados) de interés general, entre ellos, los servicios básicos como la estiba y la desestiba (artículos 57, 58 y 60 Ley 48/2003). Por esta razón induce a equívoco decir que, con esa Ley, la contraprestación por los servicios portuarios pasa a ser en todo caso una tasa, porque, en rigor, esa transformación únicamente se produce sobre los servicios que, de siempre, prestaban las autoridades portuarias; y, en segundo lugar, porque los servicios que, hasta entonces, se prestaban en régimen de gestión indirecta (los que estaban sujetos al artículo 72 de la Ley de Puertos del Estado), fueron objeto de la citada liberalización y, claro está, mal podrá percibirse una tasa o un tributo por la prestación de un servicio de interés general, sí, pero privado y comercial.

La realidad es que el razonamiento del Tribunal parece uno: extensivo y con vocación de construcción dogmática; pero lo cierto es que el fallo es otro: acotado y ajustado al pleito planteado. La sentencia declara inconstitucionales y nulos los apartados 1 y 2 del artículo 70 de la Ley de Puertos del Estado, sin extender la misma conclusión sobre el apartado 3 del mismo precepto, que lleva al régimen de tarifas de los servicios de estiba y desestiba, ni tampoco al artículo 72 sobre las tarifas de los servicios portuarios en régimen de gestión indirecta.

Siendo de este modo, lo único que resulta de ese pronunciamiento constitucional es que la contraprestación por los servicios prestados por la propia Autoridad Portuaria es prestación patrimonial coactiva con naturaleza tributaria, en concreto de tasa; y ello porque aquélla es una entidad pública y porque los servicios que presta son, materialmente, usos del dominio público de carácter coactivo en el sentido constitucional del término (STC 185/1995). Pero de esa sentencia no cabe concluir es que, cuando el servicio se presta de manera indirecta, la contraprestación sea una tasa, porque, de ser así, aquellos preceptos debieron ser invalidados y no lo fueron. Por el contrario, en cuanto a la gestión indirecta de servicios públicos, de ese pronunciamiento sólo cabe extraer que habrá de estarse a lo que disponga la legislación específica que sea de aplicación, a la que se remite. Nada más.

La confirmación de este entendimiento se encuentra en las leyes sectoriales y especiales que, en lugar de adaptarse al que se dice constituye el mandato de esos pronunciamientos constitucionales, siguen dando cobertura a la tarifa como prestación patrimonial de derecho público no tributaria. Este es el caso de las siguientes disposiciones reguladoras de servicios públicos:

- La Ley 16/1987, de 30 de junio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, modificada de manera sustancial por la Ley 9/2013, de 4 de junio, para adecuar su contenido a las normas europeas sobre los contratos de servicio público de transportes (Reglamento UE 1370/2007, de 23 de octubre), que mantiene la vigencia de la potestad tarifaria sobre las concesiones y los contratos de gestión de servicio público regular de transporte de viajeros de uso general (artículos 18.2, 19 y 73.2.j).
- La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público y sus sucesivas modificaciones hasta el vigente Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público de 2011, que reiteran la tradicional regulación de la potestad tarifaria en los contratos de concesión de obra pública y de gestión de servicios públicos (artículos 4.1.b, 129.2.d, 131.c.4 y d, 245, 246.c, 255.a y b, y 258.3, sobre concesión de obras, y 133.1, 280.1, 281 y 282.5 sobre concesión de servicio público). El proyecto de ley de contratos del sector público, en tramitación parlamentaria, mantiene esas previsiones (artículos 11, 246.2.d, 248.1.c.4, 255, 256, 259, 265, 268, y 283, 286 a 288, del texto publicado en B.O.C.G., Congreso, núm. 2, de 2 de diciembre de 2016).

-A ello debe añadirse que la reforma de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, realizada por la Ley 27/2013, de 23 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, tampoco introdujo cambio alguno en la regulación de la potestad tarifaria sobre los servicios públicos locales, que se mantiene (básicamente, artículos 107 y 97.1 TRLRL) y ello pese a que sí modificó la regulación relativa a las formas de gestión de los servicios públicos, otorgando preferencia a las modalidades contractuales con remisión plena a la legislación de contratos del sector público (nueva redacción del artículo 85.2 Ley 7/1985).

Que la lectura extensiva del fallo constitucional no se corresponde con lo decidido por el Tribunal, resulta igualmente confirmado con el régimen aplicado a las tarifas aeroportuarias. Éstas, de ser consideradas tasas por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre (artículo 11) y por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (artículo 22), pasaron a ser calificadas como prestaciones patrimoniales de carácter público, sin naturaleza tributaria, a partir de la Ley 1/2011, de 4 de marzo, de modificación de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea. La cercanía entre los servicios en los puertos y en los aeropuertos da mayor relevancia a este trato tan diferenciado; en concreto, que las tarifas aeroportuarias hayan dejado de ser tasas y, por tanto, tributos, mientras se siga insistiendo no sólo que la retribución por los servicios portuarios prestados por la Autoridad Portuaria sea tasa, sino que también lo es en el caso de que el servicio se prestara de manera indirecta. Queda claro que no se trata de un imperativo constitucional.

5.3 La admisión constitucional de prestaciones patrimoniales de carácter público no tributarias.

De cuanto queda dicho cabe concluir que el Tribunal Constitucional no declaró inconstitucional el régimen tarifario vinculado con la gestión indirecta de los servicios portuarios. No es ese su argumento ni el alcance de su fallo. Ahora bien, es posible considerar que, aun así, lo que subyace es que las tarifas son inválidas porque la Constitución únicamente admite prestaciones patrimoniales de carácter público de carácter tributario (en el sentido de la afirmación de la STC 102/2005 que quedó apuntada).

Como quedó expuesto más atrás, una de las notas que caracterizan a las prestaciones patrimoniales públicas es que la obligación de pago coactiva impuesta por el poder público: *“tenga una inequívoca finalidad de interés público”* (SSTC 185/1995, f.j. 3º, 182/1997, f.j. 15º; 233/1999, f.j. 33º, 83/2014, f.j. 3º y 167/2016, f.j. 4º).

Por ello, calificada una prestación como patrimonial de carácter público, la naturaleza de la obligación de pago vendrá determinada por la finalidad pública que la justifica. Así, tendrá naturaleza tributaria, si se satisface, directa o indirectamente, a un ente público: *“con la finalidad de contribuir a sostener los gastos públicos”* (SSTC 276/2000, f.j. 4º, y 193/2004, f.j. 4º). Por el contrario, cuando no se persigue una forma de allegar medios económicos con los que financiar el gasto público, aunque la medida tenga efecto económico sobre la financiación pública general, la naturaleza no será tributaria (en este sentido, SSTC 83/2014, f.j. 3º y 167/2016, f.j. 4º).

En coherencia con ese entendimiento, el Tribunal Constitucional ha reconocido como prestaciones patrimoniales de carácter público no tributarias:

- 1) La obligación impuesta a los empresarios de abonar el subsidio por incapacidad laboral transitoria, que tiene la finalidad de proteger la viabilidad del sistema público de seguridad social (STC 182/1997, f.j. 16º).
- 2) La deducción impuesta a las oficinas de farmacia sobre la facturación mensual por recetas de especialidades farmacéuticas dispensadas con cargo a fondos de la seguridad social o fondos estatales afectos a la sanidad, que se justifica en la protección de la salud pública y la sostenibilidad financiera del sistema sanitario (STC 83/2014, f.j. 3º).
- 3) La obligación impuesta a determinadas empresas eléctricas de financiar planes de ahorro y eficiencia energética en aras del imprescindible control del déficit tarifario del sector (STC 167/2016, f.j. 4º).

Lo relevante, a los efectos de este estudio, es que las prestaciones patrimoniales de carácter público pueden ser tributarias o pueden tener otra naturaleza. Que la finalidad

pública que las legitima o justifica es lo determinante, sin que, debe insistirse en ello, tenga relevancia alguna si el sujeto perceptor tiene carácter público o privado; o, dicho de otro modo, sin que sea imprescindible que el pago lo perciba la Entidad Pública que la establezca, nada impide que pueda recibirlo un tercero (la misma STC 182/1997). En consecuencia, siendo la finalidad de las tarifas –como quedó apuntado- asegurar la suficiencia financiera de los servicios públicos a los que se refieren –y no allegar fondos para atender los gastos públicos-, se trata de prestaciones patrimoniales de carácter público, coactivas pero no tributarias, con pleno encaje en el marco constitucional.

Por otra parte, cuando la prestación no tiene finalidad tributaria, la garantía de reserva de ley que impone la Constitución (artículo 31.3) no puede identificarse con la reserva de ley tributaria (artículo 133 y 31.1 CE), sino con norma de rango legal que cumpla las exigencias inherentes a aquella garantía: sea la ley que regule la potestad tarifaria, sea la ley que proceda en función de la finalidad pública que legitime la prestación patrimonial de carácter público. De igual modo que, como tiene declarado aquella misma jurisprudencia: *“el hecho de que la prestación regulada no tenga carácter tributario excluye que deba analizarse a la luz de los principios del artículo 31.1 CE”* (STC 167/2016, f.j. 4º, in fine).

En conclusión, la doctrina constitucional en que se basa aquella sentencia del Tribunal Supremo para afirmar que la contraprestación económica que deba abonar el usuario por recibir un servicio público –en concreto el abastecimiento domiciliario de agua potable- es, en todo caso y sin excepción, una tasa, no se corresponde ni con lo recogido por las sentencias que cita, ni, sobre todo, con lo dispuesto por el mandato constitucional (artículo 31.3 CE), que, como queda dicho, da cobertura a prestaciones patrimoniales de carácter público que no tienen finalidad tributaria, como son las tarifas. La respuesta del legislador estatal, posterior a aquellas sentencias constitucionales, en tanto sigue manteniendo y utilizando la tarifa como alternativa a la tasa-tributo confirma esta conclusión. El mecanismo de las tarifas, como fórmula de contribución del usuario a la financiación de servicios públicos, sigue siendo una fórmula válida y conforme con la Constitución.

6.- Regulación vigente: tasa o tarifa según lo dispuesto por las leyes y por las normas reguladoras de los modos de gestión.

Llegados a este punto, sentado que la Constitución no impone el régimen de tasas en todos los casos, ni tampoco determina la supresión del mecanismo de las tarifas, se está en condiciones de abordar la cuestión de cuándo cabe utilizar la tasa y cuándo la tarifa como fórmula de canalizar la contraprestación económica que se exige a los usuarios de servicios públicos que se prestan en las condiciones de coactividad propias de las prestaciones patrimoniales de carácter público.

En razón de la reserva relativa de ley sobre esta materia, lo primero que debe señalarse es que corresponde al legislador ordinario la decisión la modalidad de financiación y contribución del usuario, con mayor flexibilidad en el caso de las Entidades Locales (por mor de la STC 133/1999). Siendo así, en la actualidad, esta condición lleva, por un lado, al Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales y a la Ley General Tributaria, y, por el otro, a la legislación de régimen local y al Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, disposiciones que sustentan y regulan las tasas y las tarifas por servicios públicos locales.

En particular, en el caso de las tasas, la función esencial corresponde al artículo 20.4 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, que regula la exigencia de esa clase de tributos por las “*Entidades Locales*” por la prestación de servicios “*en régimen de derecho público*” (artículo 20.1.B TRLH).

La primera precisión: “entidades locales” lleva a aquellas que pueden establecer y, en su caso, exigir tributos, esto es, las Entidades locales territoriales –Municipios– y, en cuanto a la exigencia, las entidades de derecho público –organismos autónomos y entidades públicas empresariales– (artículo 20 TRLHL en relación con el artículo 4.2 y 3 de la LGT).

Sobre el otro requisito, lo que significa “régimen de derecho público”, se ha sostenido que esa calificación debe ponerse en relación con el título determinante del nacimiento de la obligación de pagar la contraprestación, que sería público en la gestión directa y privado en la gestión indirecta, en este caso por derivar de una relación contractual entre el gestor y el usuario. A su vez, este segundo criterio ha sido objeto de crítica en cuanto se considera que

esa vinculación es meramente instrumental de la principal, que es la que obliga a la Administración titular del servicio público con el usuario, hasta el punto de que éste puede reclamar de aquella la prestación. Pero, lo cierto es que la referencia legal lo es a: “prestación” de servicios en régimen de derecho público y esto, de igual modo que decía el párrafo segundo del artículo 2.2 de la Ley General Tributaria derogado por la Ley de Economía Sostenible, lleva hacia la legislación sobre las formas de gestión del servicio público y, por tanto, hacia la primera interpretación (en concreto, las modalidades del artículo 85.2.A LBRL).

En consecuencia, las tasas pueden ser establecidas por la Entidad local territorial por servicios prestados en régimen de derecho público y no en régimen de derecho privado de acuerdo con la regulación vigente.

Por otra parte, en cuanto a las tarifas, su exigencia se podrá producir –o se producirá– en los casos en que normas con rango de ley así lo dispongan. Es el caso de la potestad tarifaria sobre los servicios locales cuando se gestionen “en régimen de derecho privado” (artículo 107 TRLRL por oposición al artículo 20.1 TRLHL); como también cuando se trate de la gestión indirecta de servicios públicos (artículo 85.2.B LBRL en relación con artículo 277 TRLCSP). En consecuencia, el régimen de tarifas es viable cuando se gestione por sociedad mercantil pública, e, igualmente, cuando lo haga un operador privado, de ordinario, un concesionario de servicio público. En suma, el criterio clásico que diferenciaba tasa y tarifa según la modalidad de gestión.

Ahora bien, la regulación del régimen tarifario, de siempre, es potestativo o facultativo. De modo especialmente gráfico, las sucesivas leyes reguladoras de las concesiones de servicios se refieren a las tarifas como una posibilidad o una opción de financiación a disposición de la Administración titular del servicio, nunca como un mecanismo obligatorio. El Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales mantiene la figura de la “concesión gratuita”, esto es, financiada con cargo a los presupuestos públicos mediante subvenciones (artículo 129.2 RSCL). Del mismo modo que la vigente legislación de contratos se refiere a que parte de la remuneración del contratista puede, o no, proceder del abono de tarifas por los usuarios (artículo 280.a TRLCSP); de igual modo que, con carácter

general, una parte de la retribución debe vincularse con la utilización de los servicios, bien a cargo de los usuarios, o bien a cargo de la propia Administración (artículo 281 TRLCSP).

Siendo facultativo, de esa regulación debe extraerse una regla más sobre el régimen tasa – tarifa. En los casos de gestión en régimen de derecho privado, la Administración local puede optar entre establecer un sistema de tasas, abonando al gestor una cantidad en concepto de remuneración (el caso de la recogida domiciliaria de basuras), o bien imponer un régimen de tarifas a percibir por el prestador del servicio. Forma parte de la discrecionalidad local tomar la decisión que, en cada caso, en función de los caracteres del servicio, considere más adecuada, asumiendo los pros y los contras de cada una de esas modalidades de financiación en cuanto a la eficiencia del servicio y la estabilidad y sostenibilidad de la hacienda pública local.

Y es que, como se expuso más atrás, las diferencias entre tarifas y tasas no se encuentran en si su cálculo incluye o no beneficio industrial del gestor -si la prestación es indirecta lo incluirá siempre-; ni en la posibilidad de una estructura tarifaria que discrimine entre usuarios y consumos (que cabe en ambas figuras); ni tampoco en que se fije su cuantía por debajo de coste, compensando el resto vía subvención; ni siquiera en que las tarifas puedan fijarse por encima del coste del servicio (algo prohibido para los servicios públicos esenciales o indispensables). Las diferencias estriban en su vinculación con la suficiencia económica del servicio público, y, en particular, en la regulación de su gestión tanto en lo que se refiere al funcionamiento del servicio. En este sentido, cuando se imponen tarifas, la rentabilidad para la empresa depende del mejor funcionamiento del servicio, no así cuando los ingresos están garantizados por la Administración vía tasas; del mismo modo que el derecho de corte ante impagos de las tarifas poco tiene que ver con la vía de apremio para el cobro de las tasas en cuanto al equilibrio financiero del servicio público. También se reconocen diferencias en cuanto a su impacto sobre la hacienda pública: la tarifa lo es a riesgo y ventura del contratista, de forma que los problemas de financiación recaen sobre la empresa y no sobre la Administración. En la tasa, y su vertiente contractual que es el precio cierto y cerrado, el riesgo vinculado con la recaudación y sus consecuencias es asumido por la entidad pública. Estas son las diferencias sustanciales.

En resumen, salvo que una ley imponga de forma directa y expresa una modalidad determinada, la contraprestación económica que abone el usuario por recibir el servicio público será tasa cuando la gestión la realice la propia Administración pública, y en todo caso siempre que comporte ejercicio de autoridad –porque no podrá acudir a la gestión privada o indirecta-; y, en cambio, será o podrá ser tarifa cuando la gestión corresponda a sociedad mercantil pública y cuando sea realizada por cualquier modalidad de gestión indirecta de servicio público.

En fin, llegados a este punto y a tenor de cuanto queda expuesto es posible formular las siguientes

-CONCLUSIONES.

Primera: La tasa y la tarifa son mecanismos jurídicos que, tradicionalmente, han canalizado la contribución económica que pueda exigirse al usuario por acceder, disponer o recibir de un servicio público. La primera trae causa de la potestad tributaria (artículo 20.1 TRLHL), la segunda de la potestad tarifaria de la Administración (artículo 107 TRLRL), de donde resultan regímenes jurídicos diferenciados (artículos 21 y ss. TRLHL frente a 107 TRLHL y 148 a 155 RSCL).

Segunda: El objeto común de la tasa-tributo y de la tarifa-precio de servicio público ha suscitado siempre debate y polémica, en especial por la pretensión recurrente de que las tarifas se transformen en tasas, de modo que quede asegurada la condición de tributo. De ello da cuenta la evolución de la legislación tributaria, así como la doctrina del Tribunal Supremo. De forma sintética, durante décadas, el criterio repetido diferenciaba según el modo de gestión (tasa: gestión directa administrativa, tarifa: gestión empresarial e indirecta); con la aprobación de la Ley General Tributaria de 2003, el criterio pareció cambiar hacia la tasa como fórmula única con independencia del modo de gestión; la posterior reforma del concepto de tasa efectuada por la Ley de Economía Sostenible parecía imponer la vuelta al criterio clásico, sin embargo, la STS 3ª, de 23 de noviembre de 2015, sostuvo la permanencia del principio de la tasa como única fórmula de contraprestación por entender que esa regla vendría impuesta por la Constitución. Pero esto último no es así.

Tercera: La citada sentencia del Tribunal Supremo sostiene que la contraprestación que debe abonar el usuario por recibir un servicio público en condiciones de coactividad es una prestación patrimonial de carácter público (de acuerdo con la STC 185/1995), que esta naturaleza no cambia con independencia del modo de gestión –de derecho público o de derecho privado- (según STC 233/1999), y, lo fundamental, que en todo caso esa prestación tendría el carácter de tributo, en concreto de tasa, cualquiera que fuera la forma de gestión (con referencia a la STC 102/2005). Sin embargo, ni de la Constitución ni de la jurisprudencia que la interpreta resulta esa conclusión.

Cuarta: Las prestaciones patrimoniales de carácter público son obligaciones de pago impuestas por una Entidad pública con carácter coactivo y con una finalidad inequívocamente pública (artículo 31.3 CE, interpretado por SSTC 185/1995, 182/1997 y 233/1999). En particular, a los efectos de la dicotomía tasa- tarifa, y esta es la clave, de acuerdo con esa misma jurisprudencia, esa clase de prestaciones pueden tener naturaleza tributaria o pueden tener una naturaleza diferente. Lo determinante es la “*finalidad de interés público*” que las justifique y legitime. Las SSTC 182/1997, 83/2014 y 167/2016 así lo recuerdan, admitiendo prestaciones patrimoniales públicas no tributarias. Siendo así, tanto una como otra figura encajan en esa categoría constitucional, teniendo las tasas la finalidad propia de los tributos: contribuir a la financiación del gasto público (artículo 31.1 CE); mientras que las tarifas persiguen asegurar la suficiencia y equilibrio financiero de los servicios a que se refieran (artículo 107 TRLRL). Se trata, en ambos casos, de fines de interés público. No cabe por ello sostener –como hizo la citada STS 3ª, de 23 de noviembre de 2015-, ni siquiera deducirlo, que la Constitución imponga el régimen de tasa-tributo como única fórmula de aportación de los usuarios de los servicios públicos, con exclusión de la tarifa-precio de servicio público. Tampoco lo hizo la STC 102/2005 sobre las tarifas portuarias que, ciertamente, invalidó las tarifas –precios privados- exigidas por los servicios prestados por las autoridades portuarias, pero que dejó plenamente vigentes las tarifas por los servicios portuarios prestados en régimen de gestión indirecta.

Quinta: Afirmada la constitucionalidad de las tarifas, en tanto que prestaciones patrimoniales de carácter público no tributarias, el legislador y, con su previa interposición,

la Administración, sigue disponiendo –como ha sido tradicional- de dos medios para establecer la contribución económica del usuario del servicio público a su costeamiento: el régimen de tasas y el régimen de tarifas. El primero regulado conforme a la legislación tributaria (básicamente, TRLHL) y el segundo de acuerdo con las normas sobre servicios públicos (LBRL, RSCL) y, de modo especial, las relativas a la gestión indirecta de servicios públicos, básicamente las normas reguladoras de los contratos del sector público que siguen previendo las tarifas como forma de retribuir al contratista (TRLCSP).

Sexta: En concreto, de acuerdo con la legislación tributaria y, en especial, con la normativa sobre servicios públicos, las reglas que rigen la exigencia de tasas o tarifas en el ámbito local son las siguientes:

- a) Se exigirá una u otro cuando, de forma expresa y directa, lo imponga una norma con rango de ley (artículo 31.3 CE).
- b) La regla general es que la exigencia de tasas procede en los supuestos de gestión directa, en forma administrativa, de los servicios, esto es, “en régimen de derecho público” (artículo 20.1 TRLHL); por tanto, en los casos de gestión por la propia Entidad Local, organismo autónomo local y entidad pública empresarial local (artículo 85.2.A, a, b y c, LBRL).
- c) En cuanto a las tarifas, su exigencia es posible en los supuestos de gestión directa empresarial y de gestión indirecta de los servicios públicos, esto es, “en régimen de derecho privado” (*sensu contrario* artículo 20.1 TRLHL); por tanto, por sociedad mercantil local y por gestión indirecta, básicamente concesionario (artículo 82.2.A.d y B LBRL).
- d) El establecimiento de tarifas es, en todo caso, facultativa, la legislación deja en manos de la Administración la decisión de imponerlas o bien de remunerar directamente al gestor con cargo a los presupuestos públicos (así, artículos 280 y 281 TRLCSP, también artículo 129.2 RSCL).

En resumen, el expuesto es el régimen jurídico determinante de la exigencia de tasa o tarifa como contraprestación económica de los usuarios por acceder y disfrutar de los servicios públicos locales, la primera para los casos de gestión directa administrativa y la segunda figura para los supuestos de gestión empresarial o indirecta de los servicios; sin que tenga fundamento, debe insistirse en ello, que la tasa sea la fórmula única o que la tarifa sea contraria a la Constitución.

Este es mi parecer que, como siempre, someto a cualquier otro mejor fundado en Derecho, y que doy en La Laguna, siendo veintinueve de diciembre de dos mil dieciséis.



Francisco J. Villar Rojas,
Catedrático de Derecho Administrativo

- 14.8.3. Estudi de les condicions tècniques i econòmiques per a la prestació del servei d'abastament d'aigua potable de Terrassa, realitzat per SGS Tecnos.

Número d'expedient: 2015/7201

ESTUDI DE LES CONDICIONS TÈCNIQUES I ECONÒMIQUES PER A LA PRESTACIÓ DEL SERVEI D'ABASTAMENT D'AIGUA POTABLE EN EL MUNICIPI DE TERRASSA

Barcelona a 28 de desembre de 2016.



ÍNDEX

0.	ANTECEDENTS	5
1.	OBJECTE DE L'INFORME	5
2.	DESCRIPCIÓ DEL SISTEMA D'ABASTAMENT	5
3.	ESTUDI DELS RECURSOS D'AIGUA DISPONIBLES	17
3.1	RECURSOS D'AIGUA DISPONIBLES	17
4.	ESTUDI I VALORACIÓ DELS DIFERENTS ESCENARIS POSSIBLES EN EL FUTUR SISTEMA DE GESTIÓ DEL SERVEI D'ABASTAMENT	23
4.1	DADES DE PARTIDA	23
4.2	POSSIBLES ESCENARIS DE GESTIÓ DEL SERVEI	26
4.2.1	GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS AMB LES INSTAL·LACIONS EXISTENTS	26
4.2.2	GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS PRESCINDINT DE TOTES LES INSTAL·LACIONS D'ABRERA	29
4.2.3	GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS SENSE LES INSTAL·LACIONS DE CAPTACIÓ DEL RIU LLOBREGAT (SENSE ETAP I SENSE POUS SUBÀLVIS) MANTENINT LA CENTRAL ELEVADORA D'ABRERA PER ELEVAR LA COMPRA D'AIGUA DE ATLL64	33
4.2.4	GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS SENSE LA ETAP D'ABRERA	36
4.3	TAULA RESUM DE LES DIFERENTS HIPOTESIS	38
5.	CONSUMS D'AIGUA	39
5.1	DADES ACTUALS	39
5.2	PROJECCIÓ DEMOGRÀFICA	43
5.3	PREVISIÓ DEL CONSUM PER USOS	45
5.4	CONCLUSIONS	48
6.	QUALITAT DE L'AIGUA SERVIDA	49
6.1	DESCRIPCIÓ DEL SISTEMA	49
6.2	CONTROL DE QUALITAT	51
6.3	ANALISI DE LA QUALITAT DE L'AIGUA SERVIDA	52
7.	OPERACIONS D'EXPLOTACIÓ. EFICIENCIA ENERGÈTICA.	58



7.1	OPERACIONS D'EXPLOTACIÓ	58
7.2	EFICIÈNCIA ENERGÈTICA	61
8.	PERSONAL	66
8.1	DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL	66
8.2	DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL	69
9.	PLA DE MANTENIMENT I CONSERVACIÓ	70
9.1	DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL	70
9.2	PROPOSTES DE MILLORA	73
10.	SISTEMA INFORMÀTIC DE CONTROL D'EXPLOTACIÓ	83
10.1	DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL	83
10.2	PROPOSTES DE MILLORA	84

ANNEX 1. PROPOSTA ORGANITZATIVA DE PERSONAL.

ANNEX 2. PLÀNOL UBICACIÓ PRINCIPALS INSTAL·LACIONS.

ANNEX 3. PLÀNOL SINÒPTIC FUNCIONAMENT DE LES INSTAL·LACIONS.

ANNEX 4. ESTUDI DE PROJECCIÓ DEMOGRÀFICA REALITZAT PER
L'OBSERVATORI ECONÒMIC I SOCIAL I DE SOSTENIBILITAT DE TERRASSA



0. ANTECEDENTS

El 30 de juny de 2016 es va entregar una primera versió de l'informe a la Diputació.

Posteriorment, aquest informe s'ha complimentat amb la documentació que s'ha anat rebent per part de MINA, i que com a conseqüència apareix aquesta última versió amb data de 28 de desembre de 2016.

1. OBJECTE DE L'INFORME

La Diputació de Barcelona, a través de la Gerència de Serveis de Medi Ambient, ha encarregat a SGS TECNOS l'estudi de les condicions tècniques i econòmiques per a la prestació del servei d'abastament d'aigua de Terrassa.

El servei públic de subministrament d'aigua de Terrassa es gestiona mitjançant l'empresa concessionària Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA des de l'any 1941. La concessió d'aquest servei té una durada de 75 anys i finalitza el desembre de 2016.

Aquest estudi pretén determinar la base per definir les condicions tècniques i econòmiques per a la prestació del servei d'abastament a partir del 2017, tenint en compte les característiques específiques del servei d'abastament de la ciutat de Terrassa, que disposa de concessions de captació d'aigües superficials i subàlvies del riu Llobregat, per tant, que es realitza distribució en alta i en baixa, a la pròpia ciutat i per a tercers.

2. DESCRIPCIÓ DEL SISTEMA D'ABASTAMENT

Localització, marc geogràfic i distribució urbana

El terme municipal de Terrassa, amb una superfície de 70,2 km² i una altitud mitja de 277, es situa al sud de la comarca del Vallès Occidental (província de Barcelona). Limita al nord amb Matadepera i Mura, al est amb Sabadell i Castellar del Vallès, al sud amb San Quirze de Terrassa, Les Fonts, Rubí y Ullastrell, i al oest amb Viladecavalls, i Vacarisses. Les coordenades GPS: longitud (°): 2,015311, latitud (°).41,565725.

El Vallès Occidental es troba dins de la Depressió Prelitoral limitada a l'oest pel Llobregat i a l'est per la riera de Caldes. El nord de la comarca està constituït per diverses serres de la Serralada Prelitoral. Algunes d'aquestes conformen el sostre de la comarca. Just al nord de la ciutat, i d'oest a est, en formen part la serra de l'Obac (924 m. d'altitud al Castellsapera), el massís de Sant Llorenç del Munt, (amb 1.095 m. a la Mola). Per sobre de la Ronda Vallès (B-40), es situa el Parc Natural de Sant Llorenç del Munt i l'Obac, coincidint amb l'àrea més despoblada de Terrassa. Al sud de la comarca, hi trobem la serra de Collserola (512 metres d'altitud), que forma part de la Serralada Litoral.



Una gran part de la superfície del municipi de Terrassa és de massa forestal, i el 69,80% del municipi és no residencial. Hidrogràficament, pertany bàsicament a la conca del Llobregat i a l'extrem est al Besòs. Els nombrosos torrents, d'escàs cabal, que creuen Terrassa van a parar essencialment a la riera de Rubí o als seus afluents, la riera de les Arenes, al est de la ciutat i la riera de Palau a l'oest. D'altra banda, existeixen molts ramals de conduccions subterrànies, d'origen natural (vetes) i artificials (mines). Terrassa, tot i tenir un territori més aviat muntanyós, coincideix amb la zona més plana de la comarca. Dins d'aquesta àrea es concentra la indústria vallesana, força important, formada principalment per les indústries de Terrassa i Sabadell, a més de les de Rubí i Cerdanyola del Vallès.

El clima de la zona de la Plana Vallesana, on es troba Terrassa, és mediterrani subhumid, amb precipitacions que no arriben als 500 mm a l'any, mentre que a la zona més muntanyosa de la comarca, amb un clima mediterrani litoral, les precipitacions mitjaneres rondan els 700 mm anuals. Els vents predominants són de component oest.

La població, al 2015, va ser de 215.214 habitants segons la Web de la Estadística Oficial de Catalunya (<http://www.idescat.cat/emex/?id=082798&lang=es>).

La gestió de l'abastament d'aigua potable

El servei públic de subministrament d'aigua de Terrassa actualment es gestiona mitjançant l'empresa concessionària Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA (en endavant MPATSA). La concessió d'aquest servei finalitza el desembre de 2016.

L'Ajuntament de Terrassa gaudeix d'una concessió per captar aigua del riu Llobregat, segons queda recollit en la resolució de l'ACA de 7 de març de 2008 en la que es fixa un cabal màxim de captació d'aigües superficials de 30.000 m³/dia, i de captacions subàlvies de 41.000 m³/dia (cabal punta diari màxim de 47.000 m³/dia un màxim de 10 dies en un any natural), sempre tenint en compte que el cabal màxim conjunt de totes les captacions no pot superar 56.000 m³/dia, per l'abastament de les poblacions de Terrassa, Matadepera, Ullastrell i Viladecavalls.

El subministrament d'aigua procedent del Llobregat es fa mitjançant les instal·lacions de captació, potabilització, elevació i transport existents al municipi d'Abrera, fins als dipòsits de Can Poal i Can Boada. Totes elles es troben adscrites al servei municipal i formen part de la xarxa bàsica d'abastament (Decret Legislatiu 3/2003, de 4 de novembre), formant part de la xarxa Ter-Llobregat, del qual Aigües Ter-Llobregat (ATLL) n'és l'organisme gestor.

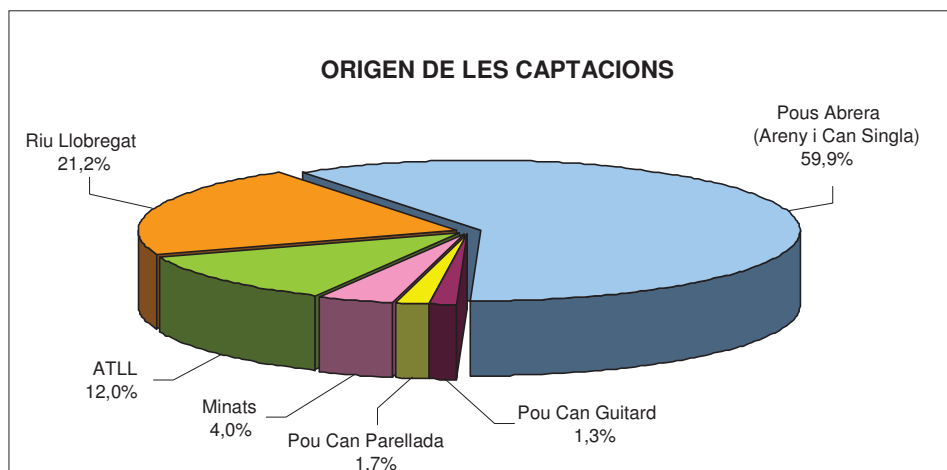
Actualment, el riu Llobregat, mitjançant la captació de les seves aigües superficials i subàlvies, és la principal font d'abastament de Terrassa. Els altres orígens són les mines que travessen Terrassa de nord a sud, els pous existents en el mateix municipi, i la compra en alta a Aigües Ter Llobregat (ATLL). Tot i que l'ordre de magnitud es manté molt semblant, la proporció entre les procedències de l'aigua d'abastament varia al llarg del any, i d'any en any, segons factors com la pluviometria, cost de l'energia o puntes de consum i/o manteniment.

Volums d'aigua captats i consumits

El 2015, l'aigua captada des d'Abrera (captació superficial i pous del riu Llobregat) va ser una mica més del 81% del cabal total subministrat per les fonts d'abastament a Terrassa, tot i que una part del volum que representa aquest percentatge va a parar a les poblacions de Matadepera, Ullastrell i Viladecavalls. Les captacions subterrànies al municipi (mines i pous) van aportar aproximadament el 7% i l'aigua restant, al voltant d'un 12%, va provenir de la compra en alta a Aigües Ter Llobregat (ATLL). Durant aquest any, els volums d'aigua captats per origen, i els percentatges que representen respecte del volum total, són els següents:

TOTAL CABALS CAPTATS PER ORIGEN DE CAPTACIÓ		
Any 2015		
Captacions Abrera (abastament Terrassa, Matadepera, Ullastrell i Viladecavalls)		
Superficials Abrera (Riu Llobregat)	3.335.093 m ³	21,2%
Pous Abrera (Areny i Can Singla)	9.401.398 m ³	59,8%
Total captacions Abrera	12.736.491 m³	81,1%
Captacions Abrera (abastament Terrassa)		
≈ 85% del total captacions Abrera	11.237.339 m ³	
Captacions Terrassa		
Captacions Minats	621.732 m ³	4,0%
Captacions Can Parellada	259.600 m ³	1,7%
Captacions Can Guitard	205.880 m ³	1,3%
Total captacions subterrànies Terrassa	1.087.212 m³	6,9%
Altres captacions (connexió ATLL)	1.876.457 m³	12,0%
Total cabals captats	15.700.160 m³	100%

Font: MPATSA (lliurament amb data de 19/04/2016). Els cabals indicats són els totals captats per Mina per donar aigua a les poblacions de Terrassa, Matadepera, Ullastrell i Viladecavalls.



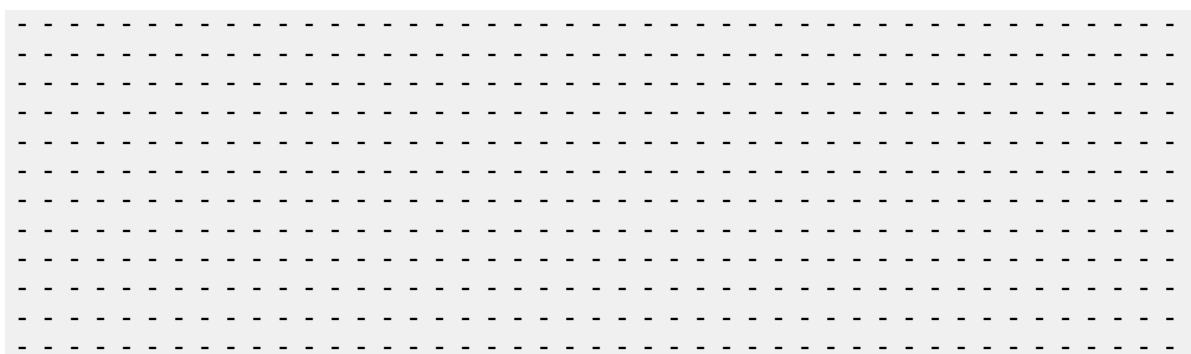
Font: Pròpia.

El rendiment mig de la xarxa abastament a Terrassa el 2015 va ser del 79%, dos punts per sobre de la mitjana dels últims quatre anys. Aquest percentatge és la relació existent entre el sumatori de tots els cabals registrats en els punts de consum d'aigua i els cabals registrats que s'han aportat a la xarxa dins del mateix període. Aquests cabals són els següents:

RENDIMENT DE LA XARXA D'ABASTAMENT DE TERRASSA		
Any 2015		
Cabal d'abastament a terrassa		
Cabal total aportat a la xarxa	13.154.377 m ³	
Cabal total registrat	10.444.259 m ³	
Rendiment abastament Terrassa (cabal total registrat/cabal total aportat a xarxa)		79,4%

Font: MPATSA (lliurament amb data de 01/02/2016).

Característiques principals de les instal·lacions del servei d'abastament d'aigua





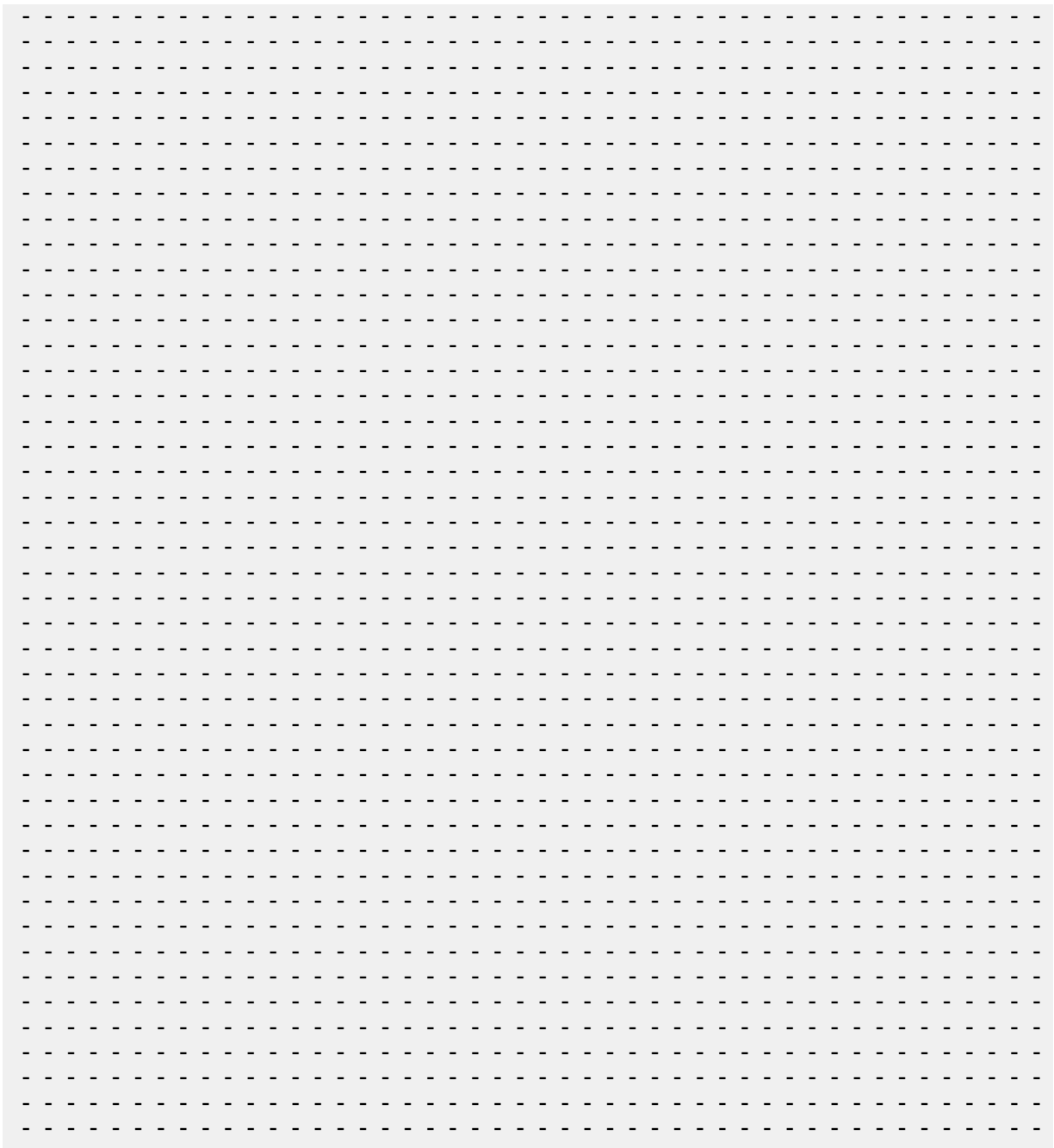
--

Descripció del servei d'abastament d'aigua

Origen

--

--



- - - - -

- - - - -

- - - - -

- - - - -

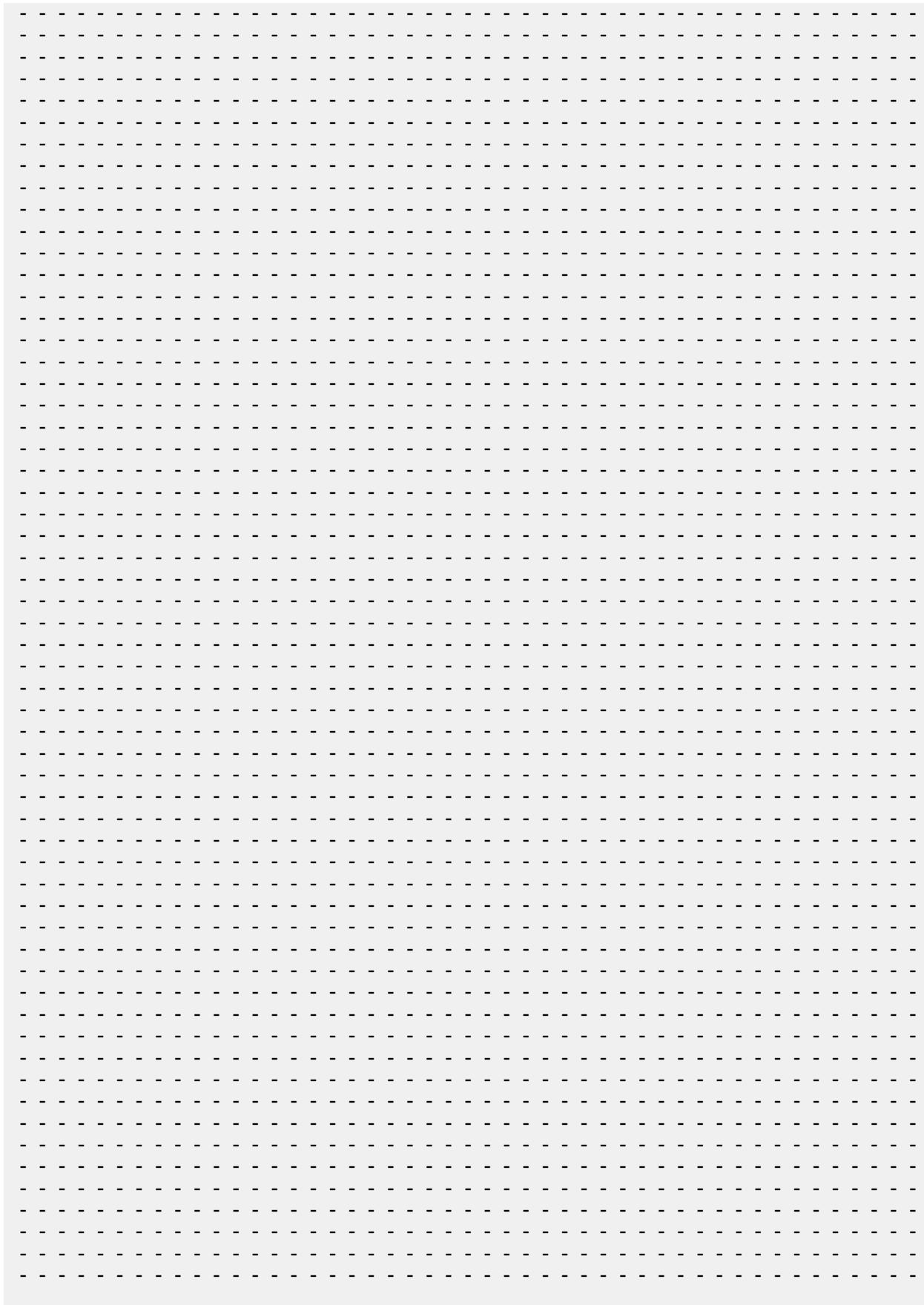
- - - - -

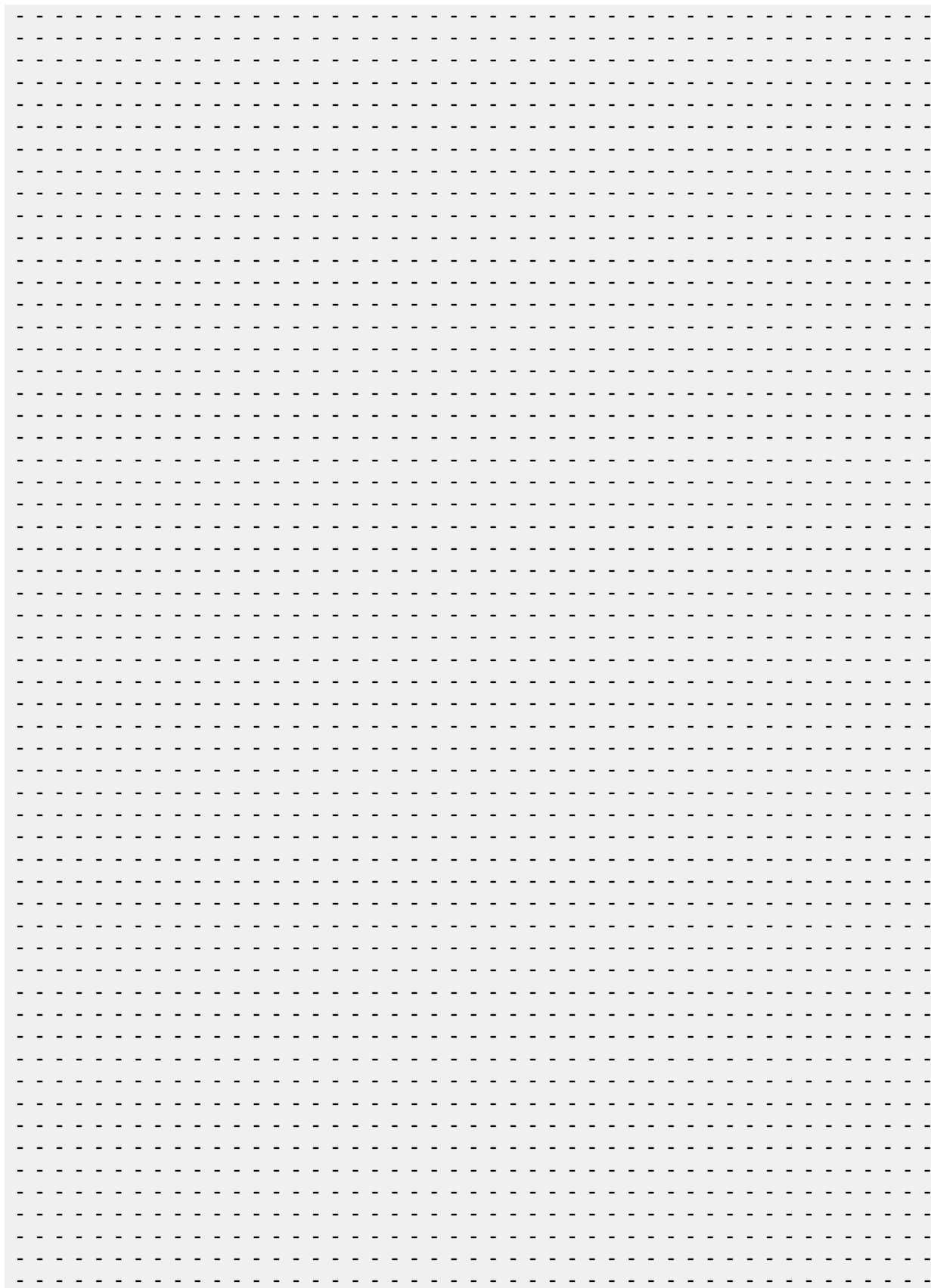
- - - - -

- - - - -

- - - - -

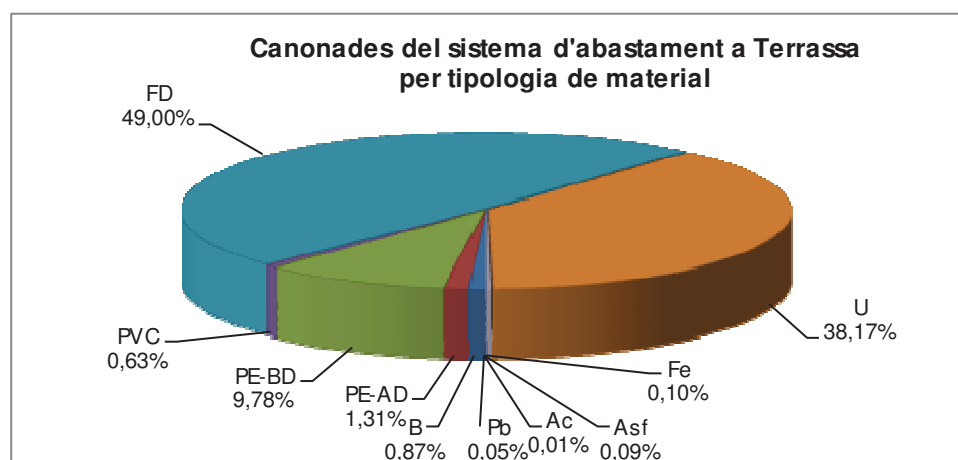
A large rectangular area filled with a grid of small, evenly spaced dots, intended for technical drawing or calculations.





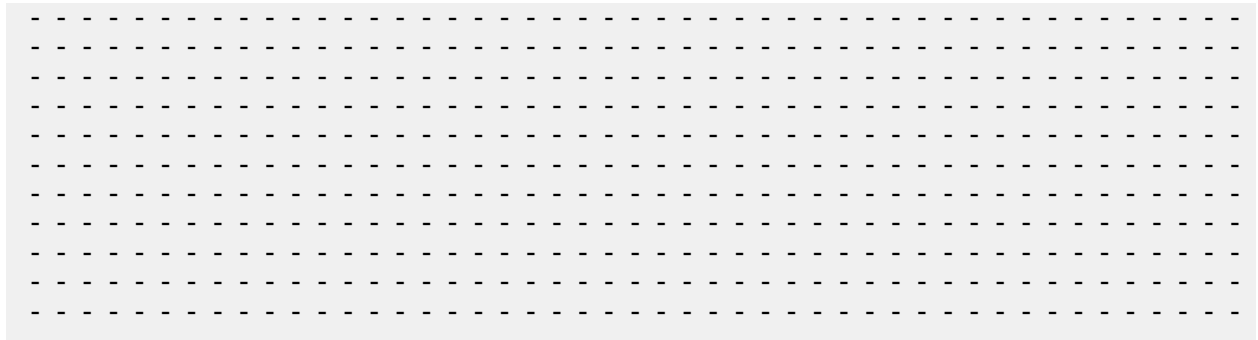
Descripció de la xarxa de distribució

La xarxa d'abastament aigua de Terrassa, entre impulsió, sobrelevació i distribució, està formada per canonades de formigó armat (B) (5 km), de polietilè d'alta densitat (PE-AD) (7,5 km), de polietilè de baixa densitat (PE-BD) (56 km), de policlorur de vinil (PVC) (3,6 km), de fosa dúctil (FD) (280,5 km), de fibrociment (U) (218,5 km), de ferro (Fe) (0,6 km), de asfalt (Asf) 0,5 km, de acer (Ac) 0,03 Km i de plom (Pb) (0,26 km). En total, en l'actualitat, consta de 599,5 kilòmetres lineals de conduccions, dels quals 572,3 km corresponen a la xarxa de sobrelevació i distribució dins del municipi de Terrassa, sent el 38% xarxa de fibrociment (U), i 27,3 km corresponen a les canonades d'impulsió des d'Abrera.



Font: Pròpia.

De manera general, els diàmetres més petits es troben en la zona sud de la ciutat. Alhora, atès que el municipi ha crescut cap al nord, les canonades més noves estan disposades en les parts més altes del seu terme.

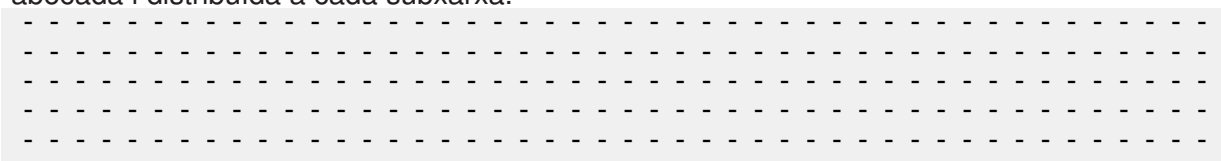


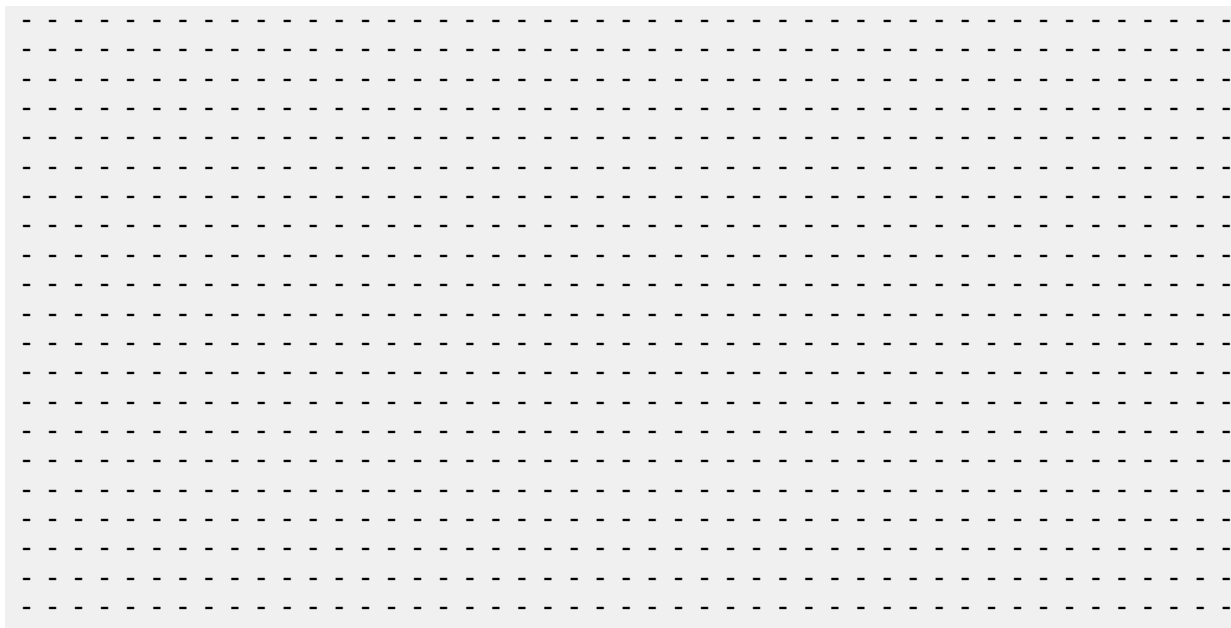
El plànol que ve a continuació visualitza la configuració de la xarxa de distribució del municipi de Terrassa per pisos de pressió:



Plànol de la xarxa de distribució per pisos
Font: MPATSA. Any 2015.

Amb la sectorització, cada pis té unes pressions optimitzades per poder donar aigua a tota la zona que abasta. D'aquesta manera, es redueixen les pressions necessàries per garantir l'abastament de la ciutat i també les pèrdues d'aigua, ja que es millora el control de l'aigua abocada i distribuïda a cada subxarxa.





Els cabals i els rendiments dels diferents pisos de pressió en l'any 2015 van ser els següents:

SUBXARXES DELS DIFERENTS PISOS DE PRESSIÓ A TERRASSA CABALS I RENDIMENTS (Any 2015)		
Subxarxa	Cabal distribuït	Rendiment
Can Boada		
Can Poal –Can Parellada Industrial		
Zona Alta -Grípià		
Can Colomer		
Sulleva		
Can Palet de Vista Alegre		
Can Parellada Residencial		
Altres subxarxes (Can Guitard, Minats, mútua i xarxa directe des de la connexió amb ATLL (cota 250)		
Total cabal distribuït	10.444.259	79,4 %

Font: MPATSA (lliurament amb data de 01/02/2016)

3. ESTUDI DELS RECURSOS D'AIGUA DISPONIBLES

Tal i com s'ha exposat a l'apartat anterior, el servei d'abastament d'aigua de Terrassa es nodreix de diferents fonts d'aprofitament d'aigües, de les quals la principal és el riu Llobregat, que també dóna servei a les poblacions de Matadepera, Viladecavalls i Ullastrell mitjançant la captació de les seves aigües superficials i subàlvies, aportant més del 80% del cabal consumit. Els altres orígens són les mines que travessen Terrassa de nord a sud i els pous existents en el mateix municipi, i l'aigua restant, prové de la compra en alta a Aigües Ter Llobregat (ATLL).

En base a aquests recursos d'aigua i els seus equipaments associats, es realitza un estudi de la disponibilitat i de la seva aportació respecte el total durant el 2015 i en el que es descriuen els avantatges i inconvenients de cadascun d'ells.

Pel que respecte a la qualitat dels recursos d'aigua disponibles, existeix un apartat específic de l'informe en el que s'exposen els comentaris per cadascun d'ells.

3.1 RECURSOS D'AIGUA DISPONIBLES

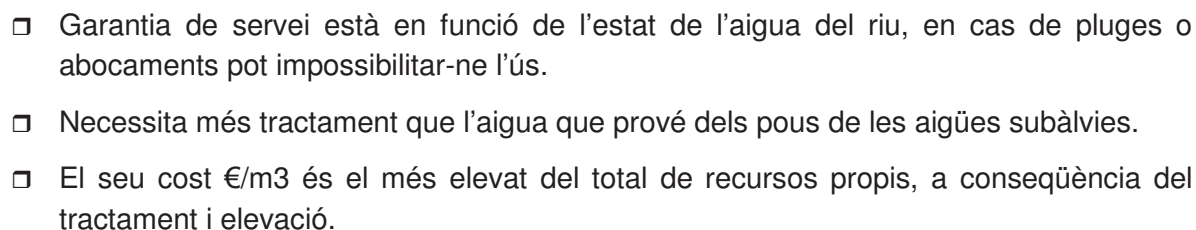
➤ SUPERFICIAL RIU LLOBREGAT

Cal comentar que l'Ajuntament de Terrassa gaudeix d'una concessió per captar aigua del riu Llobregat, segons resolució de l'ACA de 7 de març de 2008, en la que es fixa un cabal màxim de captació d'aigües superficials de 30.000 m³/dia.

LLOC CAPTACIÓ	
SUPERFICIAL RIU LLOBREGAT	
CABALS 2015	
DISPONIBILITAT MÀXIMA (m ³ /any)	10.950.000,00
CABAL CAPTAT 2015 (m ³ /any)	3.335.093,00
TOTAL CAPTACIÓ SERVEI 2015 (m ³ /any)	15.700.160,00
APORTACIÓ RESPECTE EL TOTAL	21,24%

Avantatges i Inconvenients:

- ❑ L'aigua del riu presenta una salinitat que amb l'actual tractament pràcticament no es redueix, el que repercuteix molt directament amb el sabor de l'aigua lliurada i presència de THM de forma puntual a la xarxa.

This image shows a full page of dot grid paper. The background is a solid light gray color. Overlaid on this background is a precise grid of small, dark gray or black dots. The dots are arranged in perfectly straight horizontal and vertical rows, creating a series of small squares across the entire page. There are no margins, text, or other markings present.

La disponibilitat màxima que prové de les aigües subàlvies, en el marc de la mateixa concessió abans esmentada, l'Ajuntament de Terrassa pot captar un cabal màxim d'aigua de 41.000 m3/dia (cabal punta diari màxim de 47.000 m3/dia un màxim de 10 dies en un any natural), sempre tenint en compte que el cabal màxim conjunt de les captacions (superficials i subàlvies) no superi els 56.000 m3/dia.

LLOC CAPTACIÓ	
POUS SUBÀLVIS RIU LLOBREGAT	
CABALS 2015	
DISPONIBILITAT MÀXIMA (m3/any)	14.965.000,00
CABAL CAPTAT 2015 (m3/any)	9.401.398,00
TOTAL CAPTACIÓ SERVEI 2015 (m3/any)	15.700.160,00
APORTACIÓ RESPECTE EL TOTAL	59,88%

- ❑ Tot i que l'aigua dels pous presenta menys variabilitat de qualitat que la del riu tal i com s'exposa en l'apartat de qualitat, degut a l'alta salinitat seria igualment plantejable una instal·lació de millora de la qualitat de l'aigua per tenir les mateixes condicions que la que prové de ATLL 64.



- ❑ Per assegurar que la limitació és la concessió, ja que la central elevadora està dimensionada per elevar el cabal màxim conjunt de les captacions especificat a la concessió (56.000m³/dia), caldria fer proves d'aforaments en els pous per garantir que poden donar el cabal concessionat.

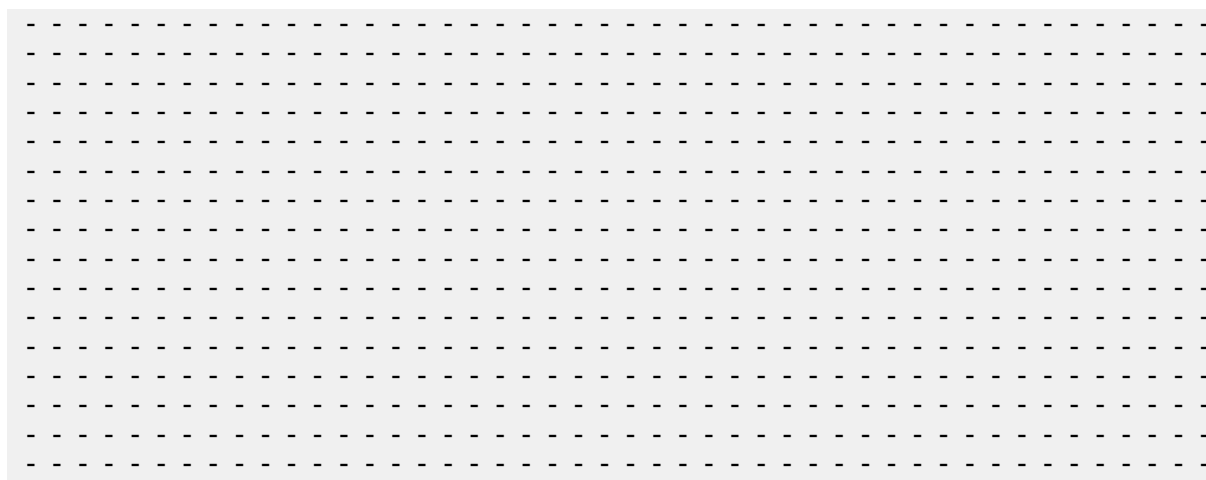
➤ COMPRA AIGÜES TER – LLOBREGAT COTA 250

L'any 2015 la quota fixa regional (QFR) establerta per d'ATLL a Terrassa ha estat de 781.889,09€ i una tarida de 0,136637 €/m³.

LLOC CAPTACIÓ	
AIGÜES TER - LLOBREGAT COTA 250	
CABALS 2015	
DISPONIBILITAT MÀXIMA (m3/any)	13.245.120 (capacitat màxima Bellots)
CABAL CAPTAT 2015 (m3/any)	1.717.421,00
TOTAL CAPTACIÓ SERVEI 2015 (m3/any)	15.700.160,00
APORTACIÓ RESPECTE EL TOTAL	10,94%

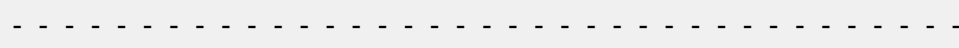
Avantatges i Inconvenients:

- ❑ ATLL disposa d'un sistema de tractament EDR (Electro Diàlisi Reversible) per millorar la qualitat de l'aigua captada pel que fa a la salinitat, per tant té una qualitat superior a la procedent de la planta de Terrassa a Abrera.



➤ COMPRA AIGÜES TER – LLOBREGAT COTA 64

convenients:

- 
- A large rectangular area filled with a grid of small, evenly spaced dots, intended for the student to write their answer.

TAULA RESUM RECURSOS D'AIGUA DISPONIBLES			
RECURS	DISPONIBILITAT MÀXIMA (M3/ANY)	CAPTACIONS DURANT EL 2015 (M3/ANY)	CONCLUSIONS
Superficials	10.950.000	3.335.093	
Captacions Cubeta Abrera (Pous Areny i Can Singla)	14.965.000	9.041.398	

TAULA RESUM RECURSOS D'AIGUA DISPONIBLES			
RECURS	DISPONIBILITAT MÀXIMA (M3/ANY)	CAPTACIONS DURANT EL 2015 (M3/ANY)	CONCLUSIONS
Captacions Mina	3.819.377	621.732	
Captacions Can Parellada		259.600	
Captacions Can Guitard		205.880	
Captacions ATLL cota 250	13.245.120 (capacitat màxima Bellots)	1.717.421	
Captacions ATLL cota 64	26.805.600 (capacitat màxima central elevadora)	159.036	

4. ESTUDI I VALORACIÓ DELS DIFERENTS ESCENARIS POSSIBLES EN EL FUTUR SISTEMA DE GESTIÓ DEL SERVEI D'ABASTAMENT

Com ja s'ha comentat a l'apartat de la descripció del servei, el subministrament d'aigua a Terrassa es gestiona mitjançant l'empresa concessionària Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA (MPATSA). La concessió finalitza el desembre de 2016 i és ara el moment de plantejar i valorar tots els escenaris possibles de gestió del servei.

En conseqüència, es realitza un estudi de les diferents alternatives possibles de funcionament en base a les instal·lacions existents i als costos obtinguts en el 2015 (importos extrets de la taula inclosa en *l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa*), en el que s'exposen els pros i contres de cada cas en particular.

4.1 DADES DE PARTIDA

A continuació es detallen algunes de les dades de partida utilitzades i els càlculs necessaris per obtenir les despeses dels diferents escenaris plantejats més endavant.

Comentar que les dades (cabals i despeses) corresponen a la totalitat del servei d'abastament d'aigua (Terrassa, Matadepera, Viladecavalls i Ullastrell) i son les obtingudes durant l'any 2015.

▪ CABALS

Per a les dades de cabals totals, s'han utilitzat els valors de les taules incloses a *l'annex 09 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa*, en la que s'exposen els cabals totals d'any tancat captats per MINA en els diferents punts de captació i dels que es van abastir les poblacions de Terrassa, Matadepera, Ullastrell i Viladecavalls durant el 2015, diferenciats per a cadascun dels punts de captació:

CABALS TOTALS CAPTATS MINA 2015 (valors en m3) TERRASSA I ALTRES POBLACIONS								
Any	Riu	Pous Areny	Pous Can Singla	Pous Can Parellada	Pous Can Guitard	Minats Terrassa	Compra ATLL64	Compra ATLL250
2015	3.335.093	7.394.519	2.006.879	259.600	205.880	621.732	159.036	1.717.421

Font: Annex 09 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa

▪ PERSONAL

L'Ajuntament de Terrassa ha sol·licitat a MINA el detall de les tasques realitzades i una justificació de la dedicació del personal i aquesta informació no ha estat lliurada amb

suficient detall per poder determinar i calcular les imputacions corresponents. Per tant, es realitza una estimació en funció del escenari estudiat.

▪ ENERGIA ELÈCTRICA

El cost de l'energia elèctrica total s'ha repartit en funció dels consums generats a la captació, potabilització i distribució de l'aigua en cadascun dels punts de captació. La major part del consum prové de la elevació d'aigua del Llobregat i es realitzen diferents estimacions per aconseguir el valor per a cadascun d'ells.

Segons les factures incloses a l'annex 02 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa, la distribució del total d'energia elèctrica consumida per la gestió del servei d'abastament d'aigua de Terrassa i altres poblacions durant el 2015 és la següent:

VALORS CORRESPONENTS A LES FACTURES ELÈCTRIQUES DEL 2015			
INSTAL·LACIONS	IMPORT FACTURES 2015	KWh Consumits 2015	MITJA ANUAL €/KWh
INSTAL·LACIONS ABRERA (suma factures 2015)	1.769.429 €	16.592.272 KWh	0,107 €/kwh
ELS BELLOTS (suma factures 2015)	140.877 €	673.058 Kwh	0,209 €/kwh
RESTA INSTAL·LACIONS (Can Poal; Can Boada; Can Parellada; hidrocompresors; oficines; altres)	165.045 €	no procedeix	no procedeix
TOTAL IMPORT ENERGIA ELÈCTRICA 2015	2.075.351 €		

Font: valors corresponents a les factures incloses en l'annex 02 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa.

Per tal d'obtenir el cost del bombeig de la Central elevadora d'Abrera, es prenen com a dades de partida els consums energètics dels tres bombaments (canonades I, II i III) així com del seu cabal bombejat durant l'any 2015, valors que han estat facilitats per MINA.

VALORS ANUALS (2015) CENTRAL ELEVADORA ABRERA			
INSTAL·LACIONS	KWh Consumits 2015	M3 DE CABAL BOMBEJAT 2015	KWh/M3
CENTRAL ELEVADORA ABRERA (dades facilitades per MINA)	13.535.408 KWh	12.601.649 m3	1,074 Kwh/m3

Font: Dades facilitades per mina

Mitjançant aquests valors i el rati (€/kwh) d'Abrera ens permet fer el càlcul del cost anual (2015) de la central elevadora d'Abrera:

COST BOMBEIG CENTRAL ELEVADORA ABRERA			
INSTAL·LACIÓ	IMPORT ANY (€)	M3 BOMBEJATS DURANT EL 2015	€/M3
CENTRAL ELEVADORA ABRERA	1.443.440 €	12.601.649 m3	0,114

També s'ha calculat un preu (€/m3) per el cabal bombejat en la central elevadora dels Bellots que ens servirà per imputar el cost elèctric a cada recurs en funció del seu cabal aportat a la estació i que per tant s'ha hagut de bombejar als dipòsits:

COST ESTACIÓ BOMBEIG ELS BELLOTS					
INSTAL·LACIÓ	IMPORT ANY (€)	M3 BOMBEJATS BELLOTS 2015	KWh	KWh/M3	COST €/M3
ESTACIÓ DE BOMBEIG ELS BELLOTS	140.877 €	1.717.421 m3	673.058	0,392	0,082

4.2 POSSIBLES ESCENARIS DE GESTIÓ DEL SERVEI

4.2.1 GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS AMB LES INSTAL·LACIONS EXISTENTS

Una primera hipòtesis planteja la gestió del servei amb el mateix personal i instal·lacions com fins ara, així com els mateixos volums de captació en els diferents recursos hidràulics per tal de servir aigua a Terrassa i a les altres poblacions (Viladecavalls, Ullastrell i Matadepera), amb la hipòtesis de que el cabal comprat a ATLL serà el mateix que el 2015, després de comprovar que la mitja dels últims cinc anys s'aproxima a aquest valor tot i que els dos últims mesos d'aquest any 2015 han estat afectats per l'avaria de la canonada de 700mm que ha provocat que es comprés més aigua a ATLL.

Tal com s'exposa en l'apartat 7 de qualitat, l'aigua procedent de les captacions del Llobregat presenta una elevada salinitat i problemes puntuals de THM (Trihalometans). Per tal de reduir la salinitat i el problema de clorurs i THM, considerem que seria adient instal·lar un sistema d'eliminació d'aquests tals com pot ser una EDR com té ATLL o una planta d'osmosis inversa. Amb una instal·lació d'osmosi o EDR s'aconseguiria una millora organolèptica, menor salinitat i reducció del potencial de formació de THM. Tenint en compte que MINA va fer una planta pilot d'osmosi inversa, s'han agafat els seus resultats i valors estimats d'inversió.

Es disposa d'un estudi de MINA on s'exposa el resultat de més d'un any de proves en una planta pilot. Aquests resultats s'exposen en l'informe tècnic de MINA de *Operació de la planta pilot d'osmosi inversa d'Abrera* de desembre de 2010 (*inclòs en l'annex 3 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa*). En aquest estudi es va preveure una inversió total de la planta d'entre 11 i 15M€.

Posteriorment, al març de 2015, es va enviar un escrit a l'Ajuntament de Terrassa (*escrit planta osmosi març 2015*) en el que apareixen tots els costos operatius addicionals associats així com una estimació del cost de construir una planta industrial per obtenir aigua osmotitzada per mesclar en proporcions del 50% amb l'aigua produïda a l'ETAP d'Abrera. En aquest escrit, es planteja una instal·lació que pugui produir fins a 20.000m³/dia d'aigua osmotitzada i que es valora en 10M€ (sense justificació), i en el que segons el tractament experimentat, el cost de la producció estaria al voltant de 12,85 c€/m³, considerant només els costos directes imputables. Els costos són en un 40% imputables a energia, en un 21% imputables a reactius (dels quals el 71% correspon a l'antiincrustant), un 22% a neteges i reposició elements del microfiltre i de les membranes i la resta a altres. A part dels costos anteriors, també s'indica en aquest informe que el cost del rebuig de les salmorres generades en el procés de tractament sigui d'uns 150.000€/any atesos al volum i contingut salí.

Caldria fer un projecte de detall per estudiar diferents alternatives de millora de la qualitat de l'aigua, doncs per exemple, una instal·lació com la planta d'osmosis inversa, requereix una superfície d'implantació molt important i no s'ha trobat cap informació al respecte en



els informes generats per MINA. Es desaconsella la implantació on actualment s'ubica la ETAP donat que es tracta de zona inundable.

Cal comentar que en l'escrit de març del 2015 no existeix cap justificació dels 10M€ que MINA comenta que podria costar la planta d'osmosis. En l'informe del 2010 es parlava d'una inversió d'entre 11-15M€, en conclusió i en base la nostra experiència en projectes similars, criem que l'import per aquest tipus d'instal·lacions ronda els 700 €/m3 d'aigua tractada (sempre i quan es consideri suficient la ETAP actual com a pretractament). Per tant, per 20.000m3, resultaria una previsió de cost de 14M€. De totes maneres, per la previsió del cost de la planta, considerem el que MINA té en compte en l'informe més recent (10M€).

Respecte l'amortització de la instal·lació, es considera durant els primers 15 anys amb un interès calculat del 3,5%.

HIPÒTESIS PLANTA OSMOSIS	
COST PRODUCCIÓ (<i>costos directes imputables segons informe tècnic de MINA 2010</i>)	0,1285 €/m3
COST PLANTA (<i>segons escrit MINA de març de 2015</i>)	10.000.000 €
SALMORRES (<i>segons escrit MINA de març de 2015</i>)	150.000 €/any
COST EXPLOTACIÓ	968.319 €/any
COST AMORTITZACIÓ INVERSIÓ (15 primers anys calculat amb un 3,5%)	864.000 €/any

Es consideren els mateixos costos de gestió del servei obtinguts el 2015 (import extret de la taula inclosa en l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa), a excepció de: a) dotació per a noves inversions en les que s'aprovisionen 3M€ a l'any, b) no consideració de la partida de la norma comptable i c) revisió de les retribucions:

GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS AMB LES INSTAL·LACIONS EXISTENTS	
CONCEPTE DESPESA	IMPORT 2015
PERSONAL	6.135.274 €
ELÈCTRICA	2.075.351 €
COMPRA AIGUA	1.224.677 €

CONSERVACIÓ / REPARACIÓ	854.317 €
TRACTAMENT	300.279 €
TRANSPORTS	179.214 €
IMPOSTOS I TAXES	595.134 €
GENERALS	2.208.484 €
FINANCERES	339.361 €
DOTACIÓ NOVES INVERSIONS	3.000.000 €
RETRIBUCIONS	1.618.910 €
COST TOTAL DEL SERVEI	18.531.001 €
TOTAL + PLANTA OSMOSIS	* 20.363.320 €
	** 19.499.320 €

* 15 primers anys: Import total + el cost explotació planta osmosis + cost amortització inversió inicial.

** 16è any en endavant: Import total + cost explotació planta osmosis.

CONSIDERACIONS A TENIR EN COMPTE

- ❑ S'ha considerat que a partir de 2017 el ritme d'inversions sigui pràcticament el mateix de 3M€ tot i que caldria fer un pla director d'abastament on es determinin les inversions futures a realitzar.
- ❑ Provisió nova norma comptable: Amb la modificació de la norma comptable d'aplicació a les concessions administratives, es va crear una provisió per excés d'amortització per tenir els actius, considerats revertibles, totalment amortitzats al final del contracte. Aquest valor és difícilment quantificable si no s'ha establert el futur model de gestió, en el cas de gestió directe no caldria dotar aquesta provisió, i en una hipotètica nova concessió, dependria de la durada de la mateixa i de les inversions a realitzar. Tenint en compte aquestes incerteses, de cara a l'estudi no s'ha considerat aquesta provisió.
- ❑ Retribucions: El criteri pel càlcul de la retribució utilitzat és el que s'ha aplicat en els expedients de tarifes dels darrers anys (a excepció del 2014), que consisteix en el del sumatori del 6% de la despesa de compra d'aigua i el 10% de les despeses d'explotació previstes, o sigui, el sumatori de la despesa de personal, energia elèctrica, conservació i reparació, tractament, transports, impostos i taxes (a excepció del cànon regulat per la Llei 5/2012) i generals.
- ❑ Per tal de millorar la qualitat de l'aigua captada seria necessari invertir en la planta d'osmosis inversa o tractament adequat. Aquestes instal·lacions requereixen d'una



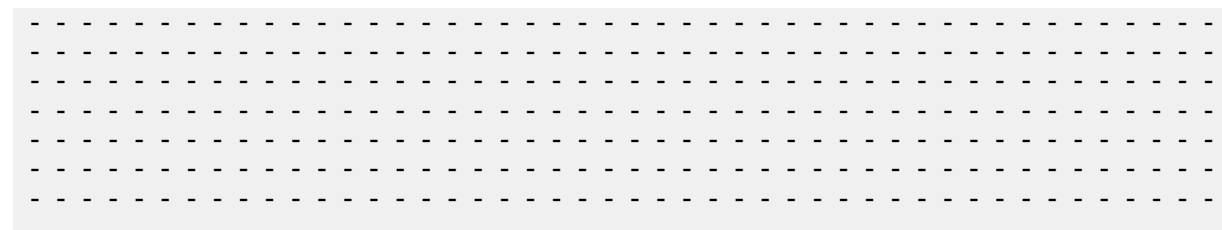
gran superfície d'implantació i no s'ha trobat en cap dels estudis/escrits de MINA cap proposta d'ubicació de la mateixa.

- ❑ S'ha considerat el mateix volum i cost de compra d'aigua a ATLL del 2015, després de comprovar que la mitja dels últims cinc anys s'aproxima a aquest valor.
- ❑ S'ha mantingut la mateixa plantilla actual de personal (125 persones).

4.2.2 GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS PRESCINDINT DE TOTES LES INSTAL·LACIONS D'ABRERA

Es realitza un estudi d'un possible futur escenari que consistiria amb la gestió del servei amb les següents hipòtesis:

1. Prescindint de totes les instal·lacions d'Abrera (captacions subàlvies, captació superficial, ETAP, planta compacta potabilització pous, estacions elevadores).
2. S'ha restat el cost del personal imputat a Abrera (25 persones). Aquesta opció només seria vàlida a mig termini, després d'un procés pacífic d'amortització de places amb l'actual col·lectiu de treballadors.
3. Mantenint les mines i els pous de Can Parellada i Can Guitard.
4. Comprant l'aigua necessària pel servei a ATLL250.



CRITERIS IMPUTACIÓ DESPESES

▪ SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

Per a poder determinar les necessitats de personal que s'hauria de dedicar a l'explotació del servei en aquest possible futur escenari, s'ha procedit a revisar les imputacions de personal en els documents enviats per MINA. En l'escrit del dia 17 de febrer de 2015 de resposta al requeriment notificat per l'Ajuntament de Terrassa, es va adjuntar un llistat del personal ordenat en funció del centre de treball i àrea funcional (*Dades costos laborals febrer 2016 i € 2015 estudi ajuntament.pdf*). En aquest quadre es comprova que la plantilla total és de 125 persones i que la destinada a les instal·lacions d'Abrera és de 25. Per a la realització d'aquest exercici teòric d'imputació de despeses de personal s'ha restat el cost d'aquestes 25 persones, tot i que caldria fer un anàlisi més ajustat de les tasques i dedicació.

Tenint en compte que la hipòtesis considera el servei sense el personal que actualment està a Abrera, aquest es veuria reduït a 100 persones en total. Es considera una



plantilla més que suficient per poder satisfer l'increment d'atenció que demanaria l'estació de bombeig dels Bellots i la de Can Poal.

Així doncs, de l'import total del personal 2015, se li dedueix l'import proporcional corresponent a aquestes 25 persones.

▪ ENERGIA ELÈCTRICA

Per obtenir l'import de l'energia elèctrica en aquest nou escenari s'ha tingut en compte:

1. Sense el cost de l'energia consumida en els instal·lacions d'Abrera (suma de factures de l'any 2015).
2. Increment en el consum d'energia en els Bellots per el bombeig de fins a 39.000 m³/dia, aquest escreix s'ha calculat amb el rati de cost energètic dels dos últims dos mesos de l'any 2015 (0,06007€ per cada m³ elevat), en els que s'ha bombejat una mitja d'uns 12.500 m³/dia).
3. Increment en el consum d'energia en l'estació de bombeig de Can Poal per pujar aigua al dipòsit de Can Boada.

▪ COMPRA D'AIGUA A ATLL

S'ha aplicat la quota fixa regional de Sabadell (5.271.345,84€), donat que les característiques de demanda (12Hm³) son molt similars a les de Terrassa.

Respecte al volum comprat, dels 15.319.712 m³/any necessaris enviar a xarxa per Terrassa i altres poblacions, 1.087.212 m³/any provindrien com ara de les mines i pous Can Parellada i Can Guitard, per tant, la compra necessària a ATLL seria de 14.232.500 m³/any.

▪ DESPESES DE CONSERVACIÓ I REPARACIÓ

Es considera que el 20% d'aquesta despesa és aplicable a les instal·lacions d'Abrera.

▪ TRACTAMENT

S'ha extret un cost per metre cúbic d'aigua tractat que s'ha aplicat al volum procedent de les mines i pous de Can Parellada i Can Guitard ja que és l'únic que s'hauria de tractar.

▪ TRANSPORTS

Es considera que el 20% d'aquesta despesa és aplicable a les instal·lacions d'Abrera.

▪ IMPOSTOS I TAXES

De tots el conceptes que es paguen en la partida d'impostos i taxes, es considera que en aquest cas no serien d'abonament els referents als canons d'embassaments i cànon de l'ACA.

▪ GENERALS

Es considera que el 20% d'aquesta despesa és aplicable a les instal·lacions d'Abrera.



- **FINANCERES**

Es considera que el 20% d'aquesta despesa és aplicable a les instal·lacions d'Abrera.

- **PROVISIÓ NOVA NORMA COMPTABLE:**

Amb la modificació de la norma comptable d'aplicació a les concessions administratives, es va crear una provisió per excés d'amortització per tenir els actius, considerats revertibles, totalment amortitzats al final del contracte. Aquest valor és difícilment quantificable si no s'ha establert el futur model de gestió, en el cas de gestió directe no caldria dotar aquesta provisió, i en una hipotètica nova concessió, dependria de la durada de la mateixa i de les inversions a realitzar.

Tenint en compte aquestes incerteses, de cara a l'estudi no s'ha considerat aquesta provisió.

- **RETRIBUCIONS:**

El criteri pel càlcul de la retribució utilitzat és el que s'ha aplicat en els expedients de tarifes dels darrers anys (a excepció del 2014), que consisteix en el del sumatori del 6% de la despesa de compra d'aigua i el 10% de les despeses d'explotació previstes, o sigui, el sumatori de la despesa de personal, energia elèctrica, conservació i reparació, tractament, transports, impostos i taxes (a excepció del cànon regulat per la Llei 5/2012) i generals.

- **DOTACIÓ PER A NOVES INVERSIONS**

Com a fons per a noves inversions, es considera un import un 30% inferior al que s'ha considerat en la gestió del servei amb totes les instal·lacions (2,1M€), donat que en aquest cas es prescindeix de totes les d'Abrera.

TAULA RESUM COST

Amb els criteris exposats anteriorment i en base als imports extrets de la taula inclosa en l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa, es calculen els imports de cadascun dels conceptes i queden resumits a la taula següent:

GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS PRESCINDINT DE TOTES LES INSTAL·LACIONS D'ABRERA	
PERSONAL	4.908.218 €
ELÈCTRICA	1.020.088 €
COMPRA AIGUA	7.216.032 €
CONSERVACIÓ I REPARACIÓ	683.454 €

TRACTAMENT	23.616 €
TRANSPORTS	143.371 €
IMPOSTOS I TAXES	287.856 €
GENERALS	1.766.787 €
FINANCERES	271.489 €
DOTACIÓ NOVES INVERSIONS	2.100.000 €
RETRIBUCIONS	1.553.449 €
COST TOTAL DEL SERVEI	19.974.361 €
TOTAL €/M3	1,304 €/m3

CONSIDERACIONS A TENIR EN COMPTE

- ❑ Prescindint del personal imputat a Abrera segons MINA (25 persones), es considera una plantilla de 100 persones.
- ❑ Aquesta hipòtesis podria venir lligada al fet que les instal·lacions d'Abrera es troben descrites al servei municipal i formen part de la xarxa bàsica d'abastament (Decret Legislatiu 3/2003, de 4 de novembre), formant part de la xarxa Ter-Llobregat del qual Aigües Ter-Llobregat (ATLL) n'és l'organisme gestor.

- ❑ S'ha considerat com a quota fixa regional d'ATLL la mateixa que ha tingut Sabadell pel 2015, que ha estat de 5.271.345,84€. Caldria ratificar que l'import realment seria aquest.
- ❑ En aquesta hipòtesi es mantenen les mines subterrànies i les captacions subàlvies de Can Parellada i Can Guitard. En el cas de no comptar amb aquestes i comprar a ATLL els 1.087.212Hm3/any que són les que s'extreuen actualment d'aquests recursos, l'import total del servei seria més econòmic, d'uns **19.882.154 €**. En aquest càlcul, s'ha considerat que el manteniment d'aquestes instal·lacions representa una repercussió del 7% en cadascun dels conceptes de despeses.
- ❑ Resum de les diferents opcions calculades amb la hipòtesis de la gestió del servei sense Abrera:

OPCIONES DE LA GESTIÓ DEL SERVEI SENSE ABRERA	
COST DEL SERVEI SENSE ABRERA: AIGUA A TERRASSA + ALTRES POBLACIONS UTILITZANT MINES I POUS SUBÀLVIS DE CAN PARELLADA I CAN GUITARD	19.974.361 €
COST DEL SERVEI SENSE ABRERA: AIGUA A TERRASSA + ALTRES POBLACIONS. SENSE UTILITZAR MINES NI POUS SUBÀLVIS DE CAN PARELLADA I CAN GUITARD	19.882.154 €
COST DEL SERVEI SENSE ABRERA: NOMÉS AIGUA PER ABASTIR TERRASSA UTILITZANT MINES I POUS SUBÀLVIS DE CAN PARELLADA I CAN GUITARD	17.789.064 €
COST DEL SERVEI SENSE ABRERA: NOMÉS AIGUA PER ABASTIR TERRASSA SENSE UTILITZAR MINES NI POUS SUBÀLVIS DE CAN PARELLADA I CAN GUITARD	17.787.763 €

4.2.3 GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS SENSE LES INSTAL·LACIONS DE CAPTACIÓ DEL RIU LLOBREGAT (SENSE ETAP I SENSE POUS SUBÀLVIS) MANTENINT LA CENTRAL ELEVADORA D'ABRERA PER ELEVAR LA COMPRA D'AIGUA DE ATLL64

Es realitza un estudi d'un possible futur escenari que consistiria amb la gestió del servei amb les següents hipòtesis:

1. Prescindint de les instal·lacions de captació del riu Llobregat (captacions subàlvies, captació superficial, ETAP, planta compacta potabilització pous) i del personal imputat a aquestes.



2. Mantenint la central d'elevació d'Abrera per bombejar el 43% de l'aigua necessària pel servei d'abastament, comprada a ATLL cota 64. Un 50% es bombejaria de l'estació de bombament dels Bellots que s'hauria comprat a ATLL cota 250. El 7% restant s'extreuria de les mines i pous de Can Parellada i Can Guitard.

CRITERIS IMPUTACIÓ DESPESES

▪ **SUBROGACIÓ DEL PERSONAL**

Aquesta hipòtesis considera el servei sense el personal que actualment està treballant a l'ETAP, que s'entén que es el mateix personal que s'ocupa de les captacions subàlvies i de la planta de potabilització dels pous. Segons les dades facilitades per mina, de les 25 persones que imputen directament a les despeses d'Abrera, es considera que 8 d'elles son les assignades a aquests treballs. Per tant, el cost del personal es sobre les 117 persones restants.

▪ **ENERGIA ELÈCTRICA**

Per obtenir l'import de l'energia elèctrica en aquest nou escenari s'ha tingut en compte:

1. Sense el cost de l'energia consumida en els instal·lacions de captació d'aigua i les plantes potabilitzadores d'Abrera.
2. Cost d'elevació de l'aigua comprada a ATLL cota 64.
3. Increment en el consum d'energia en els Bellots per el bombeig de fins a 19.500 m³/dia, aquest escreix s'ha calculat amb el rati de cost energètic dels dos últims dos mesos de l'any 2015 (0,06007€ per cada m³ elevat), en els que s'ha bombejat una mitja d'uns 12.500 m³/dia.
4. Increment en el consum d'energia en l'estació de bombeig de Can Poal per pujar aigua al dipòsit de Can Boada.

▪ **COMPRA D'AIGUA A ATLL**

S'ha aplicat la quota fixa regional de Sabadell (5.271.345,84€), donat que les seves característiques de demanda (12Hm³) son molt similars a les de Terrassa.



▪ **TRACTAMENT**

S'ha extret un cost per metre cúbic d'aigua tractat que s'ha aplicat al volum procedent de les mines i pous de Can Parellada i Can Guitard.

▪ **DOTACIÓ PER A NOVES INVERSIONS**

Com a fons per a noves inversions, es considera el mateix valor que amb totes les instal·lacions (3M€).

▪ IMPOSTOS I TAXES

De tots el conceptes que es paguen en la partida d'impostos i taxes, es considera que no serien d'abonament els referents als canons d'embassaments i cànon de l'ACA.

▪ RESTA DE DESPESES

Tot i que la hipòtesis contempla la gestió del servei sense les ETAPS, es considera que l'aportació de despeses d'aquestes instal·lacions no suposa una repercussió significativa, per tant, s'han considerat els mateixos imports de les despeses que s'obtidrien funcionant com a l'actualitat.

TAULA RESUM COST

Amb els criteris exposats anteriorment i en base als imports extrets de la taula inclosa en l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa, es calculen els imports de cadascun dels conceptes i, es calcule queden resumits a la taula següent:

GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS SENSE ETAP I SENSE POUS SUBÀLVIS MANTENINT LA CENTRAL ELEVADORA D'ABRERA PER ELEVAR LA COMPRA D'AIGUA A ATLL64	
PERSONAL	5.742.615 €
ELÈCTRICA	1.022.071 €
COMPRA AIGUA	7.216.032 €
CONSERVACIÓ I REPARACIÓ	683.453 €
TRACTAMENT	23.616 €
TRANSPORTS	143.371 €
IMPOSTOS I TAXES	287.856 €
GENERALS	1.766.787 €
FINANCERES	271.489 €
DOTACIÓ NOVES INVERSIONS	3.000.000 €
RETRIBUCIONS	1.727.087 €



TOTAL IMPORT	21.884.379 €
TOTAL €/M3	1,429 €/m3

CONSIDERACIONS A TENIR EN COMPTE

- ❑ Suposant una plantilla de 117 persones (es consideren 8 persones per les instal·lacions de les ETAP's i pous).

- ❑ Disposició de dues alternatives de servei donada la possibilitat de captar aigua de dos punts diferents e independents entre ells.

4.2.4 GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS SENSE LA ETAP D'ABRERA

Es planteja un futurible escenari de gestió del servei prescindint de l'estació de tractament de les aigües superficials del riu Llobregat, en el que es comprarien a ATLL250 els 3Hm3 que actualment es capten del riu. Es mantenen la resta d'instal·lacions del servei actual.

CRITERIS IMPUTACIÓ DESPESES

▪ PERSONAL

Aquesta hipòtesis considera el servei sense el personal que actualment està treballant a l'ETAP, per tant, segons les dades facilitades per mina, de les 25 persones que imputen directament a les despeses d'Abrera, es considera que 8 d'elles son les assignades a treballs en la ETAP. Per tant, el cost del personal es sobre les 117 persones restants.

▪ ENERGIA ELÈCTRICA

Respecte el volum tractat per la ETAP durant el 2015 de 3.335.093m3, es calcula un consum de la ETAP de 55.375,88€, que resulta de la hipòtesis de consum de 0,20 Kw/h per cada m3 tractat i un preu mig de 0,083 €/kw. Aquest import es dedueix de l'import total d'energia.

▪ COMPRA D'AIGUA A ATLL

S'ha mantingut la quota fixa de Terrassa (775.838,38€) i es compren els 3.335.093m3 anuals que provenien del riu.

▪ DESPESES DE TRACTAMENT

S'ha extret un cost per metre cúbic d'aigua tractat que s'ha aplicat al volum procedent de les captacions.

▪ **DOTACIÓ PER A NOVES INVERSIONS**

Com a fons per a noves inversions, es considera el mateix valor adoptat que la hipòtesis amb totes les instal·lacions (3M€).

▪ **RESTA DE DESPESES**

De la resta de despeses s'ha considerat el mateix cost obtingut durant el 2015 amb les dades extretes de la taula inclosa en *l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa*.

TAULA RESUM COST

Amb els criteris exposats anteriorment i en base als imports extrets de la taula inclosa en *l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa*, es calculen els imports de cadascun dels conceptes i, es calcule queden resumits a la taula següent:

GESTIÓ DEL SERVEI PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS SENSE LA ETAP D'ABRERA	
PERSONAL	5.742.615 €
ELÈCTRICA	2.019.975 €
COMPRA AIGUA	1.680.374 €
CONSERVACIÓ REPARACIÓ	854.317 €
TRACTAMENT	227.833 €
TRANSPORTS	179.214 €
IMPOSTOS I TAXES	595.134 €
GENERALS	2.208.484 €
FINANCERES	339.361 €
DOTACIONS NOVES INVERSIONS	3.000.000 €
RETRIBUCIONS	1.594.203 €

TOTAL	18.485.118 €
TOTAL €/M3	1,207 €/m3

CONSIDERACIONS A TENIR EN COMPTE

- ❑ S'ha considerat 8 persones menys respecte la plantilla de 125 persones actual (2015).
- ❑ S'ha mantingut la quota fixa d'ATLL del 2015 per Terrassa (775.838,38€). Donat que la demanda seria més gran que l'actual, és probable que aquesta quota fos augmentada.

4.3 TAULA RESUM DE LES DIFERENTS HIPOTESIS

TAULA RESUM OPCIONS COSTOS DEL SERVEI		
ESCENARI	IMPORT	COST SERVEI
COST REAL DEL SERVEI 2015 DADES FACILITADES PER MINA	18.524.906 €	1,209 €/m3
COST DEL SERVEI FUNCIONANT IGUAL QUE EN L'ACTUALITAT: 1.- AIGUA A TERRASSA I ALTRES POBLACIONS 2.- MATEIXES INSTAL·LACIONS 3.- ES CONSIDEREN 3M€ PER DOTACIÓ NOVES INVERSIONS 4.- SENSE OSMOSIS INVERSA	18.531.001 €	1,210 €/m3
COST DEL SERVEI FUNCIONANT IGUAL QUE EN L'ACTUALITAT: 1.- AIGUA A TERRASSA I ALTRES POBLACIONS 2.- MATEIXES INSTAL·LACIONS 3.- ES CONSIDEREN 3M€ PER DOTACIÓ NOVES INVERSIONS 4.- OSMOSIS INVERSA (cost manteniment + amortització: 15 primers anys)	20.363.320 €	1,329 €/m3
COST DEL SERVEI AMB LES CONDICIONS: 1.- AIGUA A TERRASSA I ALTRES POBLACIONS 2.- PRESCINDINT DE TOTES LES INSTAL·LACIONS D'ABRERA. 3.- UTILITZANT MINES I POUS CAN PARELLADA I CAN GUITARD.	19.974.361 €	1,304 €/m3

COST DEL SERVEI AMB LES CONDICIONS: 1.- AIGUA A TERRASSA I ALTRES POBLACIONS. 2.-SENSE ABRERA. 3.- SENSE MINES NI POUS CAN PARELLADA I CAN GUITARD.	19.882.154 €	1,298 €/m3
COST DEL SERVEI AMB LES CONDICIONS: 1.- NOMÉS AIGUA PER TERRASSA 2.- SENSE ABRERA 3.- UTILITZANT MINES I POUS CAN PARELLADA I CAN GUITARD.	17.789.064 €	1,346 €/m3
COST DEL SERVEI AMB LES CONDICIONS: 1.- NOMÉS AIGUA PER TERRASSA 2.- SENSE ABRERA 3.- SENSE MINES NI POUS CAN PARELLADA I CAN GUITARD	17.787.763 €	1,346 €/m3
COST DEL SERVEI SENSE LES INSTAL·LACIONS DE CAPTACIÓ DEL RIU LLOBREGAT (SENSE ETAP I SENSE POUS SUBÀLVIS) 1.- AIGUA A TERRASSA I ALTRES POBLACIONS 2.- MANTENINT LA CENTRAL ELEVADORA D'ABRERA 3.- COMPRA AIGUA A ATLL64 I ATLL250	21.884.379 €	1,429 €/m3
COST DEL SERVEI SENSE ETAP 1.- AIGUA A TERRASSA I ALTRES POBLACIONS 2.- NOMÉS POUS SUBÀLVIS I COMPRANT A ATLL250 ELS 3Hm3/any EXTRETS DEL RIU	18.485.118 €	1,207 €/m3

5. CONSUMS D'AIGUA

5.1 DADES ACTUALS

CAPTACIONS

Les dades de captacions d'aigua durant el 2015 han estat els següents:

CAPTACIONS MINA 2015 PER ABASTIR TERRASSA I ALTRES POBLACIONS	
Total captacions*	15.700.160 m ³
Total xarxa*	15.319.712 m ³
Cabals registrats**	12.081.125 m ³

* Ajuntament de terrassa: "cicle de l'aigua_indicadors.xls"

** Valors extrets dels expedients de tarifes de les diferents poblacions

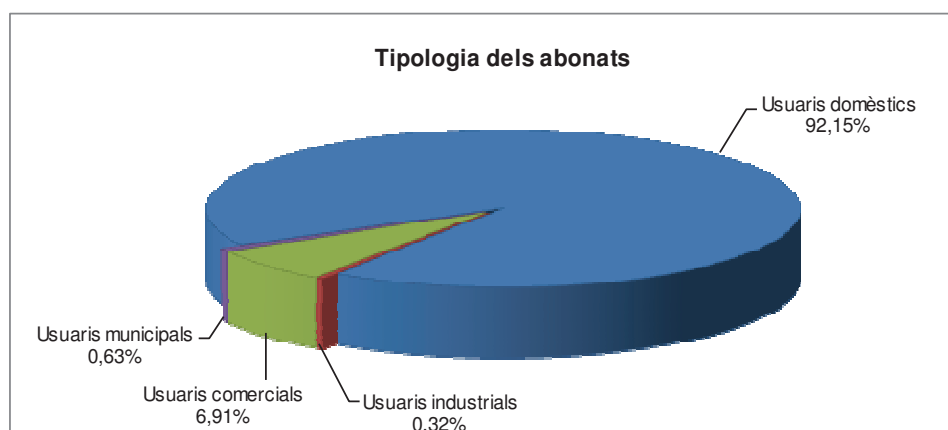
***Rendiment del 78,86% respecte del total a xarxa.

ABONATS

El nombre d'abonats del servei de la concessionària de Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA durant l'any 2015 va ser de 99.747, dels quals al voltant del 92% van ser per a l'ús domèstic els quals van consumir quasi tres quarts parts del cabal registrat a Terrassa. La resta del cabal consumit engloba els usuaris industrials, comercials i municipals. Els cabals enregistrats el 2015 per als diferents tipus d'usuaris són els següents:

DADES BÀSIQUES SOBRE EL CONSUM A TERRASSA Per tipologia d'abonats Any 2015		
Tipologia d'abonats	Nombre	%
Abonats domèstics	91.915	92,15 %
Abonats industrials	316	0,32 %
Abonats comercials	6.950	6,97 %
Abonats municipals	657	0,66 %
Total Població Proveïda	99.838	100 %

Font: MPATSA indicadors, 2015.



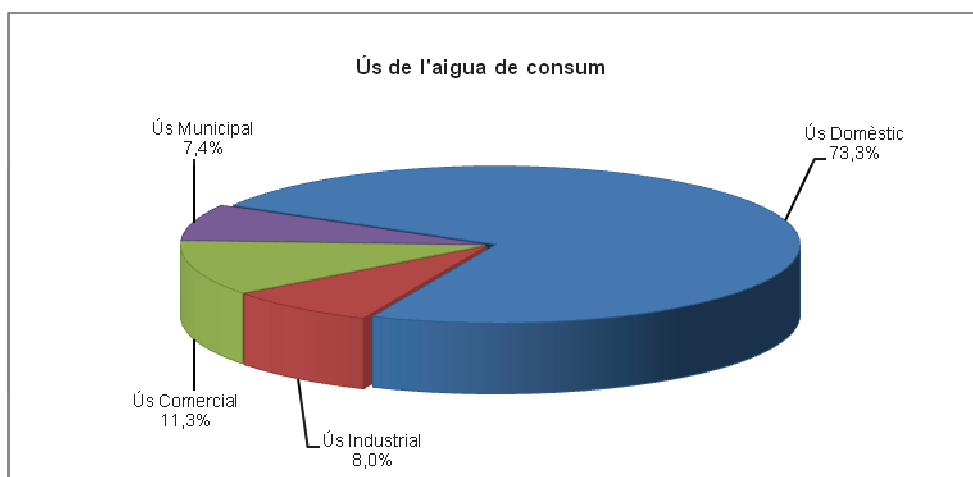
Font: Pròpia.

CONSUMS

Durant el 2015 el percentatge d'aigua consumida pels abonats domèstics va ser del 73,3% (7.582.047 m3 del total del volum d'aigua de consum facturat en aquest any). El 26,7% restant (2.699.558 m3) va correspondre al consum no domèstic, distribuït entre el consum industrial (8%), comercial (11,3%) i municipal (7,4%). Aquestes dades s'inclouen en la següent taula:

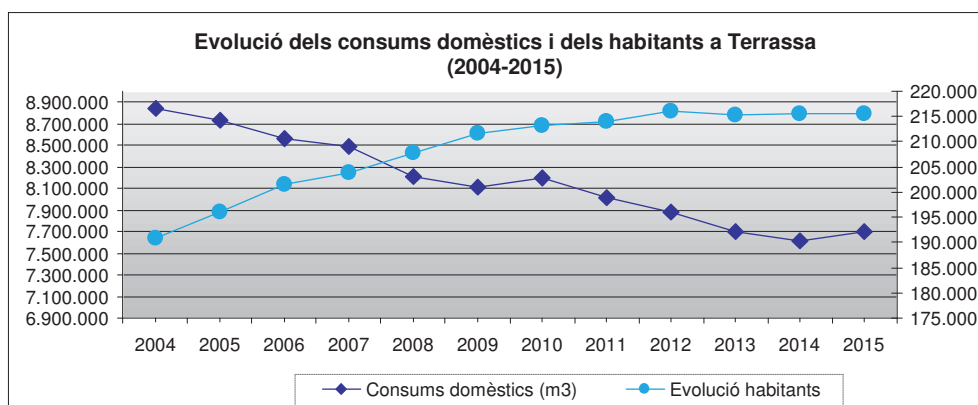
DADES BÀSIQUES SOBRE EL CONSUM A TERRASSA.		
Any 2015		
Per ús		
Consum Domèstic	7.582.047 m ³	73,29 %
Consum Industrial	812.974 m ³	7,99 %
Consum Comercial	1.115.444 m ³	11,27 %
Consum Municipal	771.140 m ³	7,44 %
Total cabal subministrat	10.281.605 m³	100 %

Font: MPATSA indicadors, 2015.



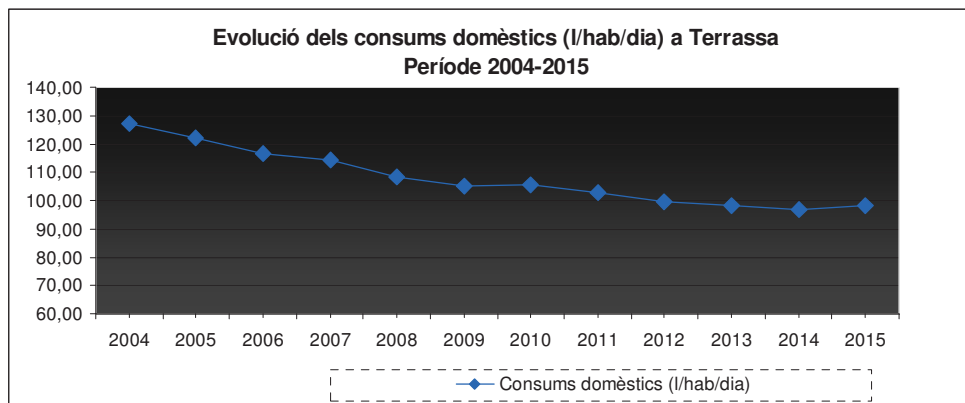
Font: Pròpia.

Tot i l'augment demogràfic que ha experimentat Terrassa en els darrers anys, els consums domèstics han anat disminuint degut a la política de trams de la tarifa i del cànon de l'aigua, i també gràcies a la conscienciació ciutadana i a l'efecte de les sequeres. A continuació es representa l'evolució dels consums domèstics i el creixement de la població a Terrassa:



Font: Pròpia.

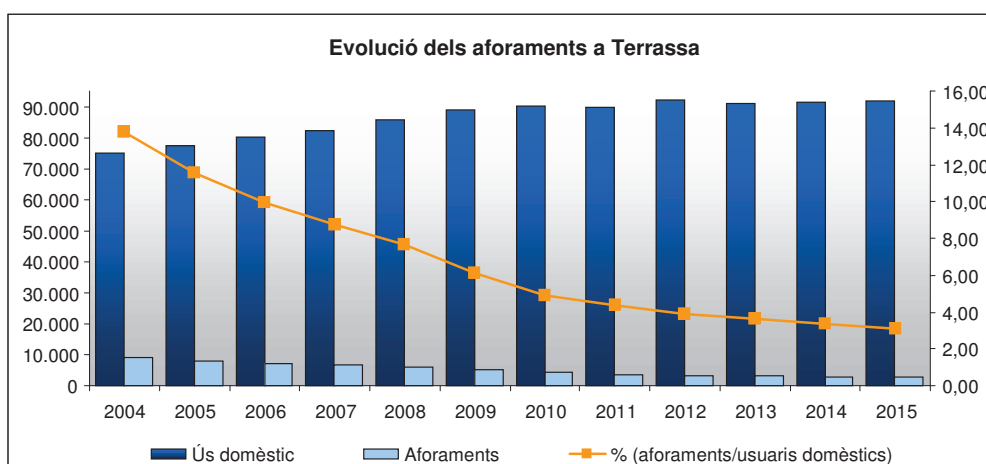
En el període 2004-2015, el consum domèstic mig per habitant a passat dels 127 als 98 litres/dia, disminuït en 29 litres/dia l'aigua consumida per habitant en aquests anys. L'evolució dels consums domèstics per habitant i dia ha estat la següent:



Font: Pròpia.

Una altra de les actuacions realitzades per reduir els consums d'aigua ha estat la implementació d'un pla de substitució dels aforaments existents a Terrassa per comptadors de caire voluntari per part dels abonats, que ha anat acompanyat de campanyes informatives promogudes pel Ajuntament per incentivar-ne el canvi. El subministrament d'aigua per comptador a més de millorar el control del cabal consumit, i disminuir el malbaratament d'aquest recurs escàs, garanteix la qualitat d'aigua de consum.

Fins a aquest moment s'han portat a terme 14 plans anyals de substitució d'aforament pel sistema de comptadors, que han donat com a resultat la disminució d'aforaments del 30% al 13%, entre els anys 1998 i 2004. Aquest percentatge ha seguit disminuït de manera significativa fins el 2010, any en el qual els aforaments representaven una mica menys del 5% del total de 90.036 usuaris domèstics que hi havia en aquell moment, i des de llavors la disminució ha estat més continuada fins a arribar a ser del 3% del total de 91.915 usuaris domèstics el 2015, tal com queda reflectit a continuació:



Font: Pròpia.

5.2 PROJECCIÓ DEMOGRÀFICA

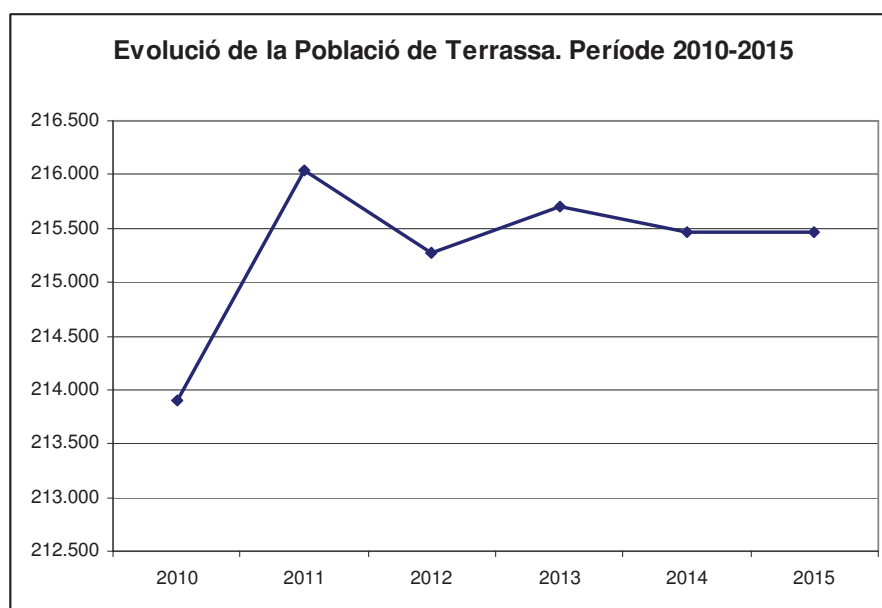
Per poder ajudar a determinar l'abast i el dimensionament del servei d'abastament d'aigua de la ciutat es fa necessari disposar d'una projecció demogràfica de la població futura de Terrassa amb la finalitat de saber-ne la seva evolució a anys vista.

Una vegada revisat el POUM actual, s'observa que les previsions de creixement que s'hi preveuen no s'estan complint. Actualment està a l'agenda política la revisió del pla, que s'hauria de realitzar el 2018.

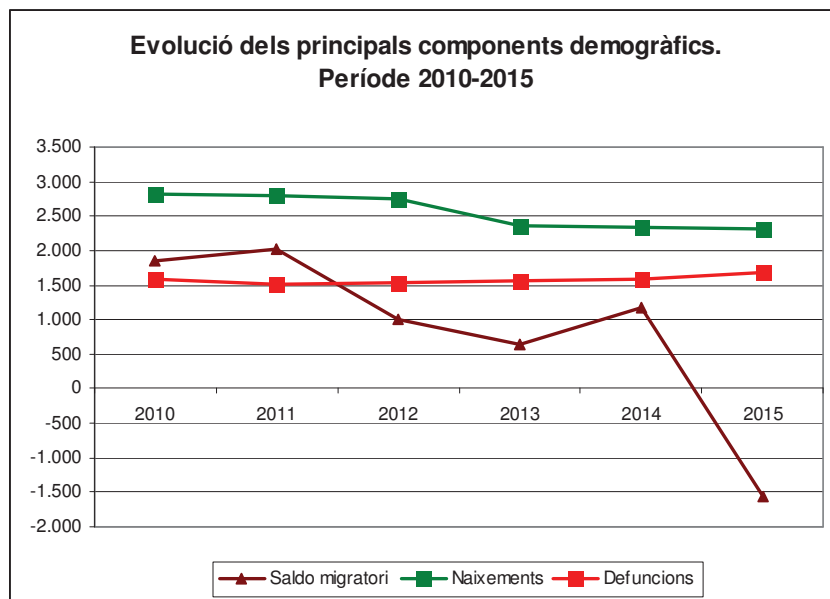
Per determinar el possible futur dimensionament del servei d'abastament, per part de l'Observatori Econòmic i Social i de Sostenibilitat de Terrassa s'ha realitzat *l'Estudi de projecció demogràfica de Terrassa, Horitzó 2026*, que s'adjunta com a annex en el present informe.

En aquest estudi es plantegen dos escenaris, un de baix que segons ells és el més realista ja que l'evolució real dels darrers anys indica que la població de Terrassa tendeix a la estabilització, i un de mig, que planteja uns creixements demogràfics superiors. De cara al nostre estudi utilitzarem l'escenari mig, ja que preveu un creixement superior de la població, per tant, el cas més desfavorable pel què fa a la garantia de servei.

En l'estudi s'estima un creixement de la població per a l'Horitzó 2026 dels quasi bé el 9% (més 19.367 habitants), respecte a les dades reals de 31 de desembre de 2015. Aquest creixement és degut principalment a l'augment del saldo migratori (més immigracions que emigracions), ja que hi haurà una disminució de la fecunditat (fills per dona) i la natalitat es mantindrà amb valors baixos fins el 2026. Aquest creixement de la població futura es veurà esmorteït per l'augment de la mortalitat (nombre de defuncions) degut a l'augment de l'esperança de vida i per tant, de gent gran. A partir de l'any 2018, es preveuen més defuncions que naixements.



Font: Estudi de projecció demogràfica de Terrassa, Horitzó 2026 (OESST)



Font: Estudi de projecció demogràfica de Terrassa, Horitzó 2026 (OESST)

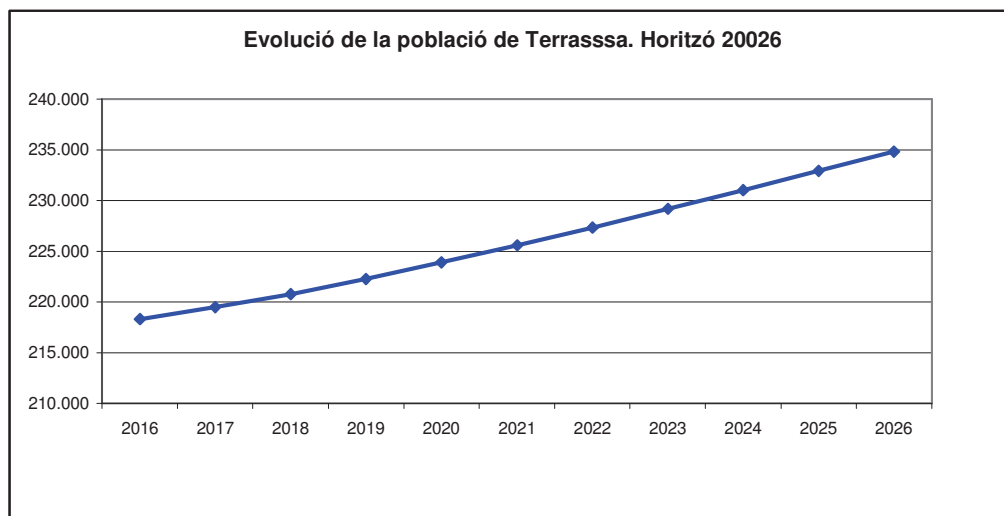
ESCENARI MITJÀ SALDO MIGRATORI "E2" (MITJÀ)

Evolució de la població de Terrassa

Nombre d'habitants. Horitzó 2026: 2016-2026

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Homes	107.733	108.278	108.947	109.701	110.532	111.416	112.336	113.288	114.263	115.252	116.247
Dones	110.597	111.184	111.844	112.564	113.344	114.160	115.004	115.875	116.767	117.673	118.588
Total	218.330	219.462	220.791	222.265	223.876	225.576	227.340	229.163	231.029	232.925	234.836
Δ %		0,52	0,61	0,67	0,72	0,76	0,78	0,80	0,81	0,82	0,82

Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).



Font: Estudi de projecció demogràfica de Terrassa, Horitzó 2026 (OESST)

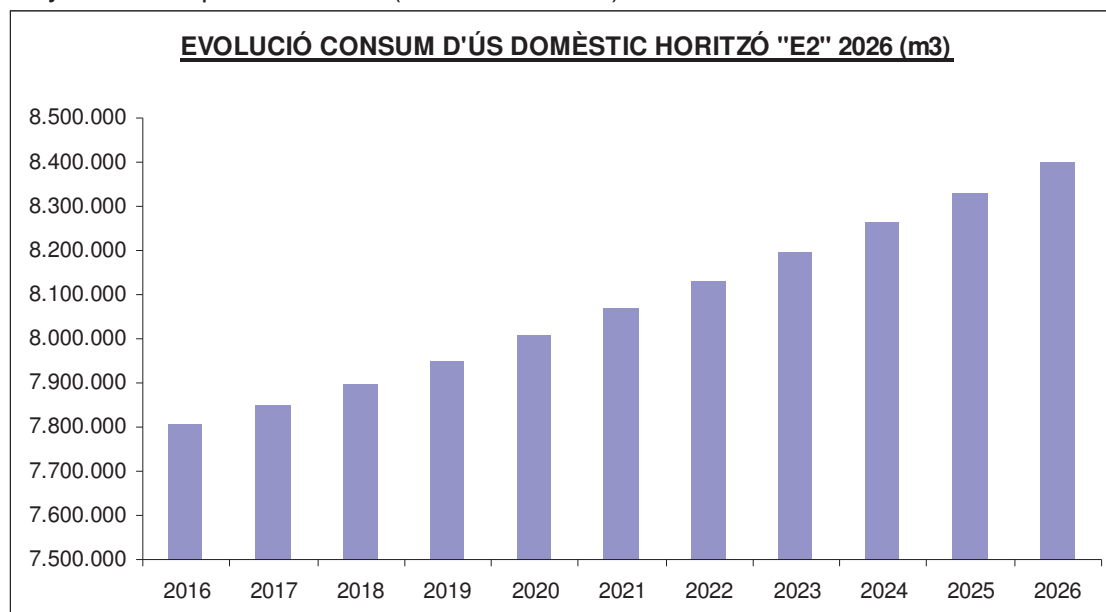
5.3 PREVISIÓ DEL CONSUM PER USOS

Per calcular el consum futur d'aigua per usos fins l'horitzó 2026, amb la col·laboració de l'equip tècnic de l'Observatori Econòmic i Social de la Sostenibilitat de Terrassa (OESST), s'ha considerat un escenari estable del consum tenint en compte les ràtios actuals derivades de l'anàlisi del consum d'aigua durant el període 2004-2015. Els factors considerats han estat els següents:

Consum domèstic:

Per estimar el consum domèstic s'ha tingut en consideració el factor demogràfic (projecció demogràfica: escenari E2 "mitjà"), tal i com s'ha exposat en l'apartat 5.2. S'ha agafat com a indicador la ràtio del consum actual d'aigua potable per persona i dia.

A l'any 2015, la ràtio del consum d'aigua d'ús domèstic, era de 98 l/persona/dia. Si es té en compte el creixement demogràfic i que aquesta ràtio serà constant fins l'Horitzó 2026, el volum total d'aigua d'ús domèstic consumit a l'any 2026 serà de 8.399.813 m³. Per tant, a l'any 2026 hi haurà un augment del consum d'aigua d'ús domèstic respecte l'any 2015 del quasi bé el 9% (692.793m³ més).



Font: Estudi de projecció demogràfica de Terrassa, Horitzó 2026 (OESST)

Consum industrial i comercial:

Per estimar el consum industrial s'ha tingut en consideració l'estat d'ocupació actual dels polígons i zones industrials (superfície ocupada i sòl vacant) i la superfície dels sectors de nou desenvolupament d'activitat industrial regulades pel POUM.

Per estimar el consum comercial s'ha seguit la mateixa metodologia que per al consum industrial però tenint en compte la superfície destinada a l'activitat terciària i també regulada segons les determinacions del POUM.

A més, s'ha tingut en compte un recent estudi realitzat per l'ACA (Agència Catalana de l'Aigua) en què s'estima el consum d'aigua mitjà per cada establiment industrial enquestat en un estudi per mostreig estadístic⁴.

Pel que fa al consum industrial es plantegen dos escenaris possibles, tal com s'ha fet per calcular l'ús domèstic. Aquests dos escenaris són:

Escenari a curt i mig termini el qual contempla la superfície actual de sòl d'activitat terciària i industrial més la superfície de sòl vacant disponible. Cal tenir en compte que actualment ens trobem encara en una situació de crisi socioeconòmica i que per tant, les expectatives de creixement urbanístic han quedat molt minvades. Actualment, les previsions de nous sectors de desenvolupament d'activitat terciària i industrial que contemplava el POUM es troben aturades. A més cal destacar, que actualment, a Terrassa hi ha disponible 157.653 m² de solars buits al sòl industrial. Per tant, aquest és un escenari prudent.

Escenari a llarg termini el qual inclou el desenvolupament de tota la superfície destinada a nous polígons i zones industrials i terciàries que contempla el POUM vigent. Es contempla aquest escenari possible per tenir una idea del cabal màxim disponible en el cas que tota la superfície de nou creixement quedés ocupada. Aquest escenari més agosarat podria tenir sentit si es té en compte una recent notícia publicada al diari de Terrassa on destaca la nova reactivació empresarial que s'està produint des del 2015 a la ciutat i per tant, la necessitat de desenvolupar noves àrees industrials degut al fet que actualment a Terrassa hi ha una manca de solars per a naus industrials de grans dimensions.

Tanmateix, cal tenir en compte, que el consum d'aigua depèn de molts altres factors, alguns dels quals són de difícil predicció, com és el cas de la situació socioeconòmica de cada moment. No és el mateix, trobar-se en un període de crisi socioeconòmica com l'actual, en què els consums d'aigua disminueixen, que en un període de bonança econòmica on segurament aquests augmentin.

Finalment, per tenir una xifra estimada del consum d'aigua total al municipi per a l'horitzó 2026 s'han sumat el consum de tots aquests usos i per altra banda, també s'ha tingut en compte la ràtio fixa de l'any 2015 del consum d'aigua total per persona i dia.

A l'any 2015 el consum d'aigua d'ús industrial era de 828.229 m³. L'estat d'ocupació de sòl industrial al municipi era de 409,58 ha⁵. La ràtio per tant, era d'uns 0,20m³/m².

Segons el POUM actualment vigent, els sectors de nou desenvolupament d'activitat terciària i industrial són els següents:

⁴ Font: "Cens Establiments Industrials sistema de tarifació segons el règim especial (MD), excepte centrals hidroelèctriques i centrals nuclears". Agència Catalana de l'Aigua, 2015.

⁵ Dades de Juliol 2005.



Polígons i zones industrials i terciàries de Terrassa

Sectors de nou desenvolupament d'activitat terciària i industrial regulades pel POUM

m²

	Total Superfície bruta de sòl	Total Superfície neta de sòl	Superfície neta de sòl			
			Activitat terciària		Activitat industrial	
			Superfície neta	% s/t	Superfície neta	% s/t
Palau Nord	407.044	183.170	164.853	90,00	0	0,00
Palau Sud-Can Guitard	695.240	293.084	12.040	4,11	281.044	95,89
Els Bellots	948.243	433.539	104.395	24,08	329.144	75,92
Franja Nord	274.615	68.654	68.654	100,00	0	0,00
Total	2.325.142	978.447	349.942		610.188	

Font: Ajuntament de Terrassa, Gerència Municipal d'Urbanisme.

No obstant això, la ràtio calculada per superfície és una aproximació molt genèrica, ja que no només incideix el factor espai, sinó que també i, molt important, el tipus d'activitat i/o establiment que s'instal·li en el sòl industrial i comercial. Fer aquesta estimació en el temps fins l'Horitzó 2026 és complicat, perquè depèn de molts altres factors de caire polític i socioeconòmics. Per tant, en aquest estudi es donen unes recomanacions genèriques a seguir, si s'escau, en el planejament derivat d'aquests nous sectors de desenvolupament d'activitat terciària i industrial que contempla el POUM.

El planejament derivat i altres estudis de promoció econòmica i industrial que es desenvolupin podrien fer una estimació del consum d'aigua en funció dels establiments i empreses que s'instal·lin en cada polígon.

Consum municipal:

Per estimar el consum municipal s'ha tingut en compte la superfície actual de les zones verdes i enjardinades que requereixen reg i superfícies de sòl lliure i d'enjardinament dels sectors de nou desenvolupament d'activitat terciària i industrial regulades pel POUM. La ràtio utilitzada ha estat la del consum actual d'ús municipal dividit per la superfície actual de zona verda (m³ ús municipal/m² de zona verda)⁶.

Degut al fet que durant els darrers últims anys l'Ajuntament de Terrassa, concretament el Servei de Parcs i Jardins, ha apostat per una política d'autocontenció, estalvi i minimització del consum d'aigua i ha incorporat criteris d'enjardinament sostenible, no es preveu un augment considerable per aquest ús.

Tanmateix, cal tenir en compte el factor urbà, amb la construcció de noves zones residencials, urbanes, etc. que incloguin nous espais lliures i noves zones d'enjardinament que requereixin nous sistemes de reg.

⁶ Per estimar el consum futur d'ús municipal s'ha tingut en compte aquest indicador degut a que actualment el consum de reg representa un 45% del consum total d'ús municipal.

Actualment, el consum d'aigua d'ús municipal és de 774.006m³. El consum de reg és el més important i representa el 45% sobre el total (348.347m³). Segons dades de l'Anuari estadístic 2015⁷, la superfície actual de la zona verda al municipi és de 2.035.323,74 m². Amb aquestes dades calculem la Ràtio del consum reg de 0,17 m³/m².

Segons determinacions de les normes urbanístiques del POUM que fan referència als nous sectors de desenvolupament d'activitat terciària i industrial, un 15 % del sòl disponible s'ha de destinar a espais lliures. Si es té en compte aquest condicionant i si es desenvolupa i s'ocupa tot el sòl disponible de cara al 2026, el consum d'ús municipal destinat al reg serà de 408.039,44 m³.

Si es suma aquest volum a la resta d'usos que corresponen a l'ús municipal el consum global total d'aigua d'ús municipal serà de 833.697,94 m³. L'augment respecte el 2015 serà del 7,71%.

5.4 CONCLUSIONS

Tot i aquest descens del consum i en consonància amb l'escenari de l'estudi de projecció demogràfica escollit, en els pròxims anys es preveu un augment que també es veuria accentuat gràcies a les millors condicions econòmiques de les famílies.

Pel que respecte al consum industrial, s'observa un lleuger creixement que es preveu que seguirà els pròxims anys a conseqüència de la recuperació de l'activitat econòmica tot i que aquest lleuger increment es pugui veure reduït per l'impacte d'una major eficiència tècnica en les instal·lacions. El consum comercial es mantindrà constant sense preveure un creixement.

Durant l'any 2015 el consum total ha estat de 10.500.2017 m³ amb una població de 215.467 hab, del que s'obté un rati de 133,51 l/hab/dia. En la previsió d'horitzó 2026 plantejada en l'informe de projecció demogràfica, es preveu un augment de la població que arribaria als **234.836 habitants**, tenint en compte les consideracions realitzades, s'obtindria un consum total d'aigua d'aproximadament **11,5 Hm³/any**.

Previsió del consum futur d'aigua total per al municipi de Terrassa Horitzó 2026

Si es té en compte la ràtio del consum global d'aigua per habitant dia (133,51l/hab/dia), per a l'escenari projectat "E2", durant el 2026, es preveu que el consum futur d'aigua total del municipi de Terrassa serà de 11.444.082,43 m³.

⁷ Veure la taula 11.01. Superfície de les zones verdes. Districtes i barris, 2015.

ESCENARI MITJÀ "E2": PREVISIÓ CONSUMS D'AIGUA HORIZZÓ 2026

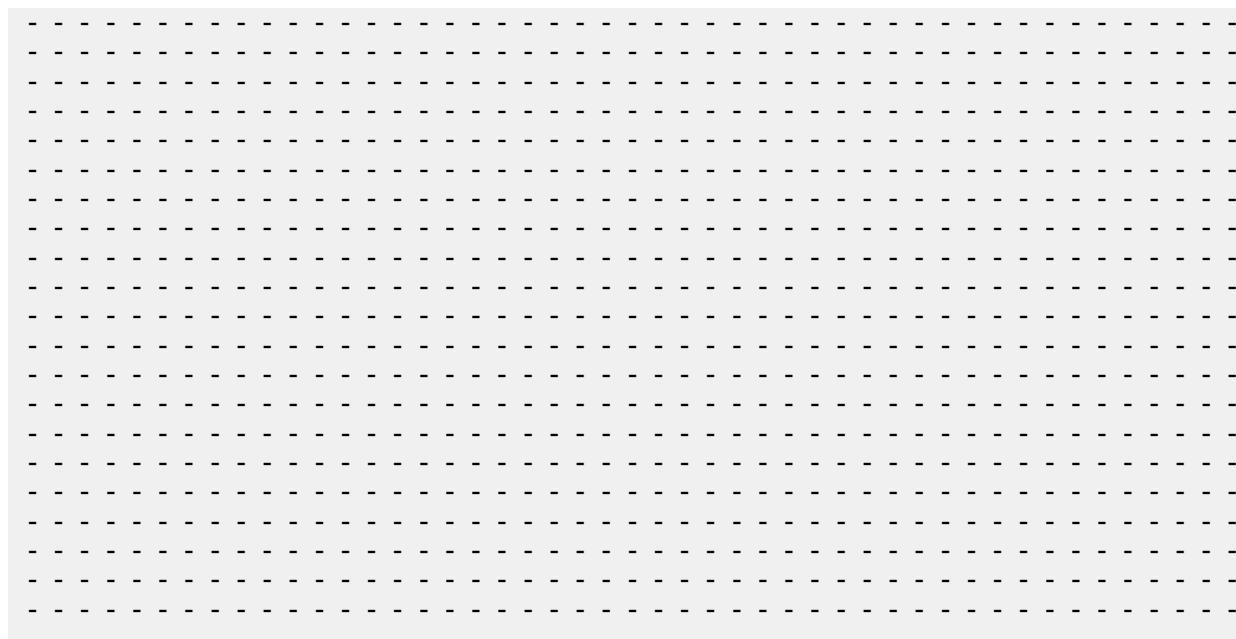
Consums per usos (m³)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Total ús domèstic	7.809.412	7.849.902	7.897.451	7.950.175	8.007.806	8.068.622	8.131.716	8.196.912	8.263.665	8.331.472	8.399.813
Total ús industrial											
Curt-mig termini											860.109
Llarg termini											983.497
Total ús comercial											1.369.594
Total ús municipal											833.698
Previsió 1: Total Terrassa (m³)											
Curt-mig termini											11.463.214
Previsió 1: Total Terrassa (m³)											
Llarg termini											11.586.602
Consum total											
Consum l/hab/dia	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51	133,51
Habitants municipi	218.330	219.462	220.791	222.265	223.876	225.576	227.340	229.163	231.029	232.925	234.836
Previsió 2: Consum total (m³)	10.639.707,95	10.694.872,12	10.759.653,49	10.831.486,04	10.910.003,31	10.992.860,06	11.078.821,70	11.167.645,32	11.258.591,98	11.350.972,64	11.444.082,43
Consum domèstic											
Consum l/hab/dia	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00	98,00
Habitants	218.330	219.462	220.791	222.265	223.876	225.576	227.340	229.163	231.029	232.925	234.836
Consum domèstic (m³)	7.809.412,31	7.849.902,12	7.897.450,84	7.950.175,03	8.007.805,73	8.068.621,54	8.131.716,31	8.196.911,73	8.263.665,44	8.331.471,69	8.399.813,11

Aquesta demanda podria ser satisfeta amb total garantia de servei amb les instal·lacions existents, tenint en compte que es tracta d'un ordre de magnitud similar al que es va donar en l'any 2007, a més de que durant els anys anteriors (2006, 2005, 2004...) els valors de consum van ser molt superiors al que es donaria en aquest supòsit.

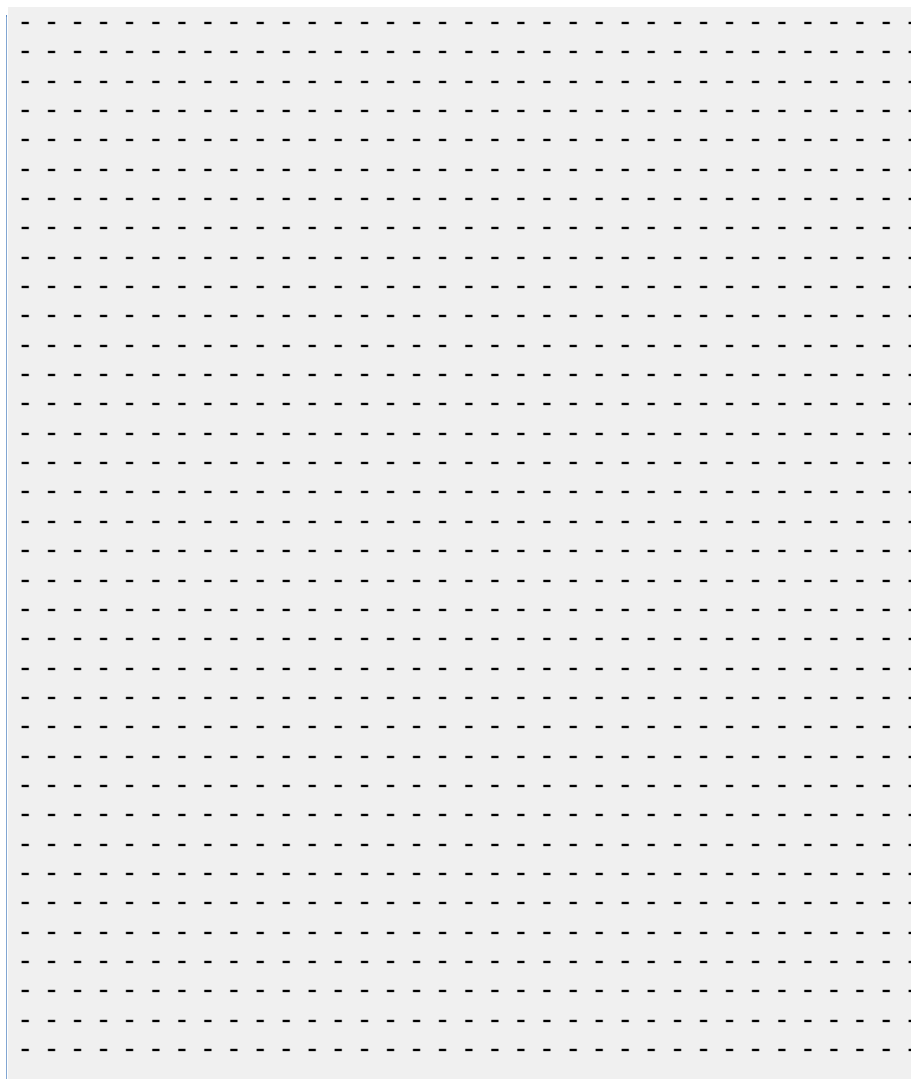
6. QUALITAT DE L'AIGUA SERVIDA

6.1 DESCRIPCIÓ DEL SISTEMA

L'aigua d'abastament a Terrassa té diversos orígens, el que divideix el municipi en diferents zones segons les característiques de l'aigua associades a la seva procedència.



Les zones d'abastament segons els orígens de l'aigua captada per les instal·lacions del servei d'abastament d'aigua a Terrassa es reflecteixen en el següent plànol:



Font: MINA. Any 2015

A més dels cinc (5) orígens esmentats, a la ciutat de Terrassa hi ha altres fonts d'abastament. Sumant els gestionats per MINA, n'hi ha deu (10) en total. Aquests són els següents:

Codi	Denominació
16666	ZS Cooperativa ELS AMICS (Terrassa)
16563	ZS ATLL – Llobregat. Pous CAN SINGLA i de L'ARENY (Baix Llobregat / Vallès Occidental)
10935	ZS ATLL mixta + Pous Les Fonts (Terrassa/Sant Quirze)
10892	ZS Can Guitard - ATLL Llobregat. Pous CAN GUITARD (Terrassa)
10499	ZS Can Parellada Industrial (Terrassa)
3714	Aigües de Matadepera. Zona Poble (Matadepera)

3496	ZS ATLL Mixta + Pous Can Parellada Residencial (Terrassa)
3495	MPATSA. Cota 250.Llobregat (Terrassa)
3493	ZS Minats - ATLL Llobregat (Terrassa)
1098	ATLL-Ter-Llobregat (Mixta)

Font: SINAC Any 2015.

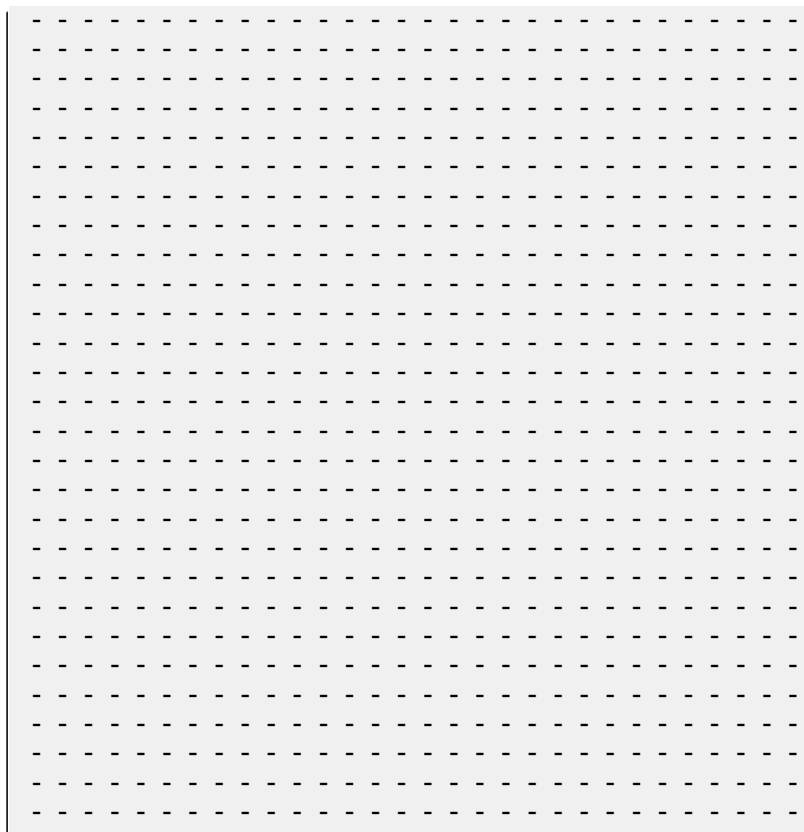
6.2 CONTROL DE QUALITAT

El control de la qualitat de l'aigua subministrada a Terrassa segueix les directrius establertes en el RD 140/2003, que determina els criteris sanitaris per el consum humà. A més, aquest Reial Decret determina les competències i responsabilitats a seguir pel Departament de Salut, com a autoritat sanitària, definides en el Programa de vigilància i controls sanitaris de les aigües de consum de Catalunya (PVICSACH, 2005). Alhora, aquest document fixa la implantació de protocols d'autocontrol i gestió en els subministraments d'aigua pel consum a les entitats gestores d'aquest servei, tan d'ús públic com particular, que es revisen i actualitzen cada any.

Seguint aquest programa, l'Autoritat Sanitària, durant tot l'any, realitza inspeccions a les instal·lacions, fa el seguiment dels controls i les anàlisis realitzades, verificant la seva conformitat d'acord amb els límits establerts en el RD 140/2003.

D'altra banda, Mina Pública de Aigües de Terrassa, com a encarregada de realitzar el control de qualitat de les aigües que gestiona, defineix un Protocol d'Autocontrol i Gestió d'Abastament, que cada any elabora la seva Direcció Tècnica del Laboratori. Aquí es recull, per cada zona d'abastament, els diferents punts a realitzar controls de qualitat (ETAP, pous, dipòsits capçalera i regulació, xarxa d'abastament...), el tipus d'anàlisis i el número de determinacions per any, en funció del volum i la població abastida, segons la legislació vigent esmentada.

D'acord amb el pla d'actuació de l'any 2014, es van analitzar 4.354 mostres i un total de 19.209 paràmetres, es van programar i realitzar 923 anàlisis organolèptiques, 248 anàlisis de control i 26 anàlisis completes. A la web d'Aigües de Terrassa i al SINAC (Sistema d'Informació Nacional d'Aigua de Consum) es poden consultar les analítiques realitzades en els punts de mostreig dels diferents districtes de la ciutat, ubicats segons el següent plànol:

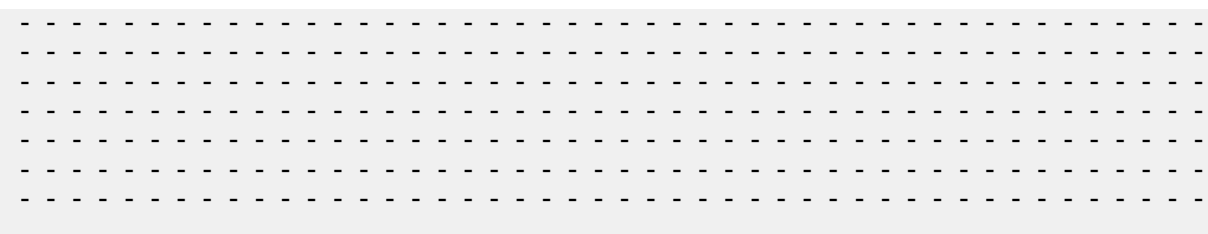


Font: MINA. Any 2015. Plànol dels punts de presa de mostra en el municipi de Terrassa



Prèviament a l'arribada de l'aigua a la ciutat, al laboratori d'Abrera, es realitza un seguit d'anàlisis i controls analítics, amb equips de mesura en continu (tele-controlats), de tot el procés de tractament de l'aigua, des de la seva captació fins que s'impulsa a Terrassa, avaluant i certificant el compliment dels requisits mínims, establerts en el R.D. 1541/1994, perquè l'aigua crua del Llobregat pugui ser captada ser captada tractada a l'ETAP.

6.3 ANALISI DE LA QUALITAT DE L'AIGUA SERVIDA



FONS DE L'AIGUA SUBMINISTRADA	COMENTARIS AMB RESPECTE A LA QUALITAT DE L'AIGUA
Riu Llobregat	Les aigües tractades amb procedència del riu Llobregat (Abrera), tenen un elevat contingut de Clorurs. En alguns casos, les mostres preses superaven el valor límit de 250 mg/l. A més, el contingut de matèria orgànica (oxidabilitat) és significatiu. Especialment, durant l'estiu, no es pot descartar que puntualment es formin THM a punts de la xarxa de distribució on l'aigua té un elevat temps de permanència. En les seves inspeccions, la APS va detectar puntualment valors superiors al límit de THM establert per la normativa. Com a mesura correctora es va limitar el temps de permanència, especialment en dipòsits. El contingut de sòlids en suspensió d'aquestes aigües s'incrementa en èpoques de pluja, fet que obliga a reduir la producció de la ETAP o fins i tot parar-la temporalment. En general, per tractar-se d'una font d'aigua superficial, el risc de contaminació és elevat, i requereix un protocol de avisos d'emergència conjunt amb les indústries i sistemes de sanejament situades aigües amunt, per a aturar la producció en cas d'incidències. Aquest risc és similar tant en l'aigua captada del riu i dels pous subàlvins. Aquesta font també està especialment exposada a riscos de contaminació d'origen atmosfèric, causats per exemple per incidències en plantes químiques. Pel que fa a la disponibilitat de cabals d'aigua de riu, aquest recurs depèn de l'estat dels embassaments a capçalera de les conques dels rius Llobregat i Cardener. Per tant, estan subjectes a variacions pròpies del clima mediterrani, que tenen un règim pluviomètric molt variable, i per tant es poden produir situacions de sequera que requereixen un pla de contingència amb assignació de recursos d'aigua alternatius i plans de gestió en situació de sequera.
Minats	L'aigua dels minats, té continguts de nitrats superior als 50 mg/l

	i en algunes mostres de THM, i un contingut de nitrats per sota del valor límit. L'aigua de mina procedeix d'una conca urbana i part dels ramals que són procedents de zones rústiques. No es disposa d'informació sobre el seu estat estructural, per degut a la dificultat d'accés. Tot i que la seva profunditat és elevada i per tant hi ha un efecte de filtració a través del subsòl de les aigües captades, no es pot descartar que existeixin connexions no controlades de drenatges o abocaments incontrolats d'altre tipus. Seria recomanable realitzar una inspecció amb robots o personal d'inspecció vertical – subaquàtica. Per a garantir i millorar la qualitat de les aigües captades de mina, s'hauria de definir una zona de protecció amb l'objectiu de millorar la seva qualitat, tot i que és difícil ja que la major part dels minats recorren per sota del casc urbà de Terrassa. Pel que fa a la abundància dels cabals captats, molt probablement estan influenciats per sequeres, però amb dia d'avui no es disposa de dades d'aforaments que permetin avaluar-lo amb mètodes estadístiques. Seria recomanable incloure estacions d'aforament per a tenir control sobre la disponibilitat real i històrica a partir d'ara.
Can Parellada i Can Guitart	A dipòsits i xarxa, s'observa un contingut significatiu de nitrats i també de THM, encara que habitualment no es superen els ----- ----- ----- ----- ----- ----- El contingut de clorurs és més baix que en l'aigua captada a Abrera, però també es significatiu el seu contingut. Els cabals captats actualment dels pous de Can Parellada i Can Guitart són molt inferiors als cabals de la concessió. No es té coneixement de la abundància hidràulica dels pous. Caldria realitzar un assaig de bombament per a comprovar que en el seu estat actual, els pous tenen capacitat suficient per als consums segons concessió.

	En relació a un possible increment futur del cabal captat d'aquests pous, cal tenir present que incrementaria la caiguda de nivell de freàtic i també el radi afectat per aquesta caiguda. En conseqüència, focus de contaminació que actualment queden fora de l'àrea de influència, podrien afectar a la qualitat de l'aigua captat. En tot cas, caldria establir un perímetre de protecció al voltant de cadascun dels pous, amb identificació inicial vigilància específica sobre riscos de contaminació.
Observacions generals (totes les anàlisis)	Observem que els valors "0" de promig, màxim i mínim que consten a les dades del SINAC (2014), en principi no són correctes, si no que entenem que aquests valors es varen analitzar, quedant-se per sota del límit quantitatiu de detecció del mètode analític. S'hauria de revisar si la periodicitat de mostreig és suficient, especialment en cas de paràmetres que a sovint superen els màxims admesos.

El servei de MPAT realitza anàlisis de qualitat de l'aigua directament en les captacions. S'han revisat les dades disponibles, arribant a les següents conclusions:

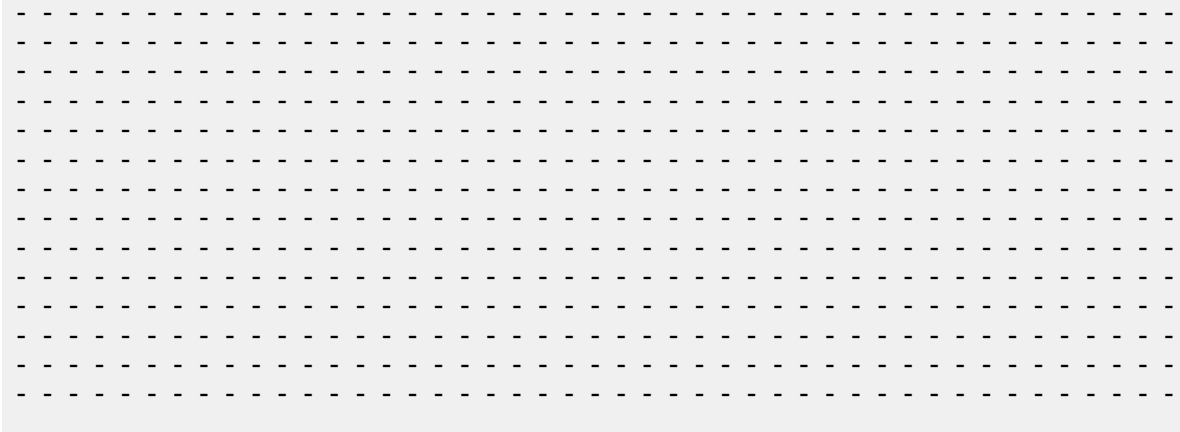
Fons d'aigua crua	Codi	Observacions	
		Paràmetres crítics	Valor paramètric
Riu Llobregat (Aigua Crua Riu)	R	- - - - -	
Pous Abrera		- - - - -	
Pou de l'Areny 1 bis	A1b	- - - - -	50 ppb
Pou de l'Areny 2	A2	- - - - -	50 ppb
Pou de l'Areny 3	A3	- - - - -	50 ppb
Pou de l'Areny 6	A6	- - - - -	50 ppb
Pou de l'Areny 6 bis	A6b	- - - - -	
Pou de Can Singla 2	CS2	- - - - -	
Pou de Can Singla 3	CS3	- - - - -	
Pous Terrassa		- - - - -	
Pou 2 de Can Parellada	CPT POU 2	- - - - -	10 ppb 50 mg/l
Pou 3 Can Parellada Stripping	CPST POU 3	- - - - -	10 ppb 50 mg/l
Pou Can Guitart nº1	CGT POU 1	- - - - -	10 ppb
Pou Can Guitart nº2	CGT POU 2	- - - - -	
Pou Can Guitart nº3	CGT POU 3	- - - - -	
Pou Can Guitart nº4	CGT POU 4	- - - - -	
Mines Terrassa		- - - - -	
Mina (by-pass)	MT/BP	- - - - -	50 mg/l
Mina Can Parellada	CGT MINA CP	- - - - -	

Font: Protocol d'autocontrol per zones d'abastament. 2015

1) No es disposa de dades analítiques

Propostes de millora de la qualitat de l'aigua

Per a aconseguir una millora de la qualitat de l'aigua subministrada, es podrien implantar les següents mesures:

- 
- També es podrien avaluar altres agents desinfectant (ozó, tractament UV), realitzant estudis amb plantes pilot.
- Pel que fa a l'aigua dels minats, actualment s'ha de diluir per a baixar la concentració de nitrats. Aquesta dilució es realitza amb aigua de xarxa, realitzant la mescla en la mateixa mina, aigües amunt del punt de captació. Aquesta solució no és idònia des d'un punt de vista d'eficiència.
- En cas d'aturada temporal o definitiva de l'aprofitament de l'aigua de mina, aquestes aigües s'aboquen a la xarxa de clavegueram municipal, aportant un cabal important d'aigües blanques a la estació depuradora d'aigües residuals. Caldria modificar la xarxa de clavegueram de manera que en cas d'aturar l'abastament amb aquestes aigües, existeixi la opció d'abocar-les a la llera directament.
- Sempre que sigui possible, s'haurien de protegir els recursos d'aigua potable en origen, implantant mesures de protecció de les seves conques receptores (mines i aqüífers). Encara que aquestes mesures estiguin limitades per situar-se en l'àmbit urbà, en alguns casos la contaminació podria ser d'origen rural (p.e. nitrats en conseqüència de l'ús de fertilitzants o purins en l'agricultura en les zones rurals). En aquest sentit, també un millor coneixement de l'estat dels trams de mina seria necessari, pel cas que existeixen abocaments d'aigua contaminada.

7. OPERACIONS D'EXPLOTACIÓ. EFICIENCIA ENERGÈTICA.

7.1 OPERACIONS D'EXPLOTACIÓ

Les tasques de manteniment formen part de les operacions d'explotació de les instal·lacions i son probablement les més importants per el correcte funcionament dels equips electromecànics, aquest manteniment estarà repartit en dues àrees principals:

- Manteniment Preventiu.
- Manteniment Correctiu.

Les operacions de manteniment preventiu han de ser programades i s'han de presentar en un pla anual per tal de poder executar-lo de manera ordenada. Aquest pla sempre procurarà agrupar els manteniments per instal·lacions per tal d'optimitzar parades d'equips, desplaçaments i temps al personal mecànic.

El pla de manteniment preventiu inclourà totes les instal·lacions referents a:

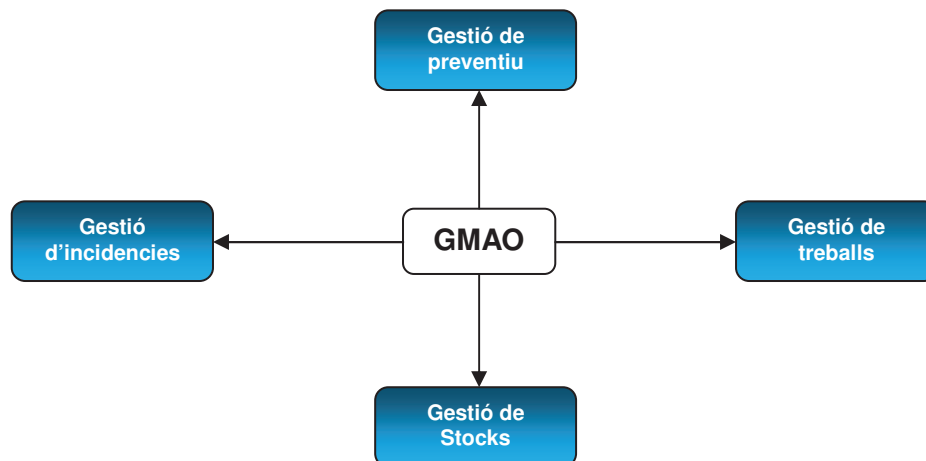
- Canonades i col·lectors.
- Equips elèctrics.
- Equips de mecànics i de bombament.
- Sistemes de control i comunicacions.

A tos ells se'ls planificaran diferents tipus de manteniments i freqüències, mensuals, trimestrals, anual i en determinats casos la freqüencial podrà ser superior a l'anual.

Per cada una d'aquestes freqüències es generaran fitxes de treball que indicaran les tasques a realitzar. Aquestes tasques seran més acurades si la freqüència d'inspecció es més llarga, es adir, si d'un mateix equip es revisen 5 punts a la inspecció mensual a la seva anual, aquesta inspecció contemplarà els 5 punts de la mensual més altres que siguin també importants de revisar.

Dins del manteniment correctiu es pot englobar el manteniment normatiu, el qual implica realitzar les conseqüents inspeccions per empreses externes que validin l'estat de les instal·lacions front a l'administració, garantint així que es troben dins dels marcs legals vigents.

Per tal de poder fer una correcta gestió del manteniment preventiu, l'ús de sistemes de software de tipus GMAO (Gestor de Manteniment) ajudarà a mantenir el inventari, les ordres de treball, estat d'ordres de treball, incidències, etc... totalment controlades i actualitzades. A més, aquest sistema podrà ser una eina per la propietat per tal de poder realitzar controls sobre el manteniment que es realitza a les instal·lacions.



Les actuacions de caràcter correctiu, generalment son donades per esdeveniments no programats i que hauran d'haver estat classificats prèviament, per tal de poder determinar els temps d'actuació que es necessita per la seva reparació.

Existiran esdeveniments en els que els seus temps d'actuació siguin molt breus per necessitat de la xarxa i continuïtat del servei, i pot ser que no tinguin possibilitat d'allargar-se mes de 12 o 24 hores. Per atendre aquestes incidències el mantenidor haurà d'assegurar la disponibilitat de personal i maquinaria per tal de poder fer front a una situació d'aquest tipus, amb personal de Guardia, cobrin les 24 hores i els 365 dies de l'any.

Gestió de les incidències

La identificació de les incidències podran venir reportades per equips de manteniment, operadors de la sala de control i en ultima instancia els usuaris. Aquestes tres vies d'informació han tenir una plataforma comuna per tal de comunicar i gestionar les incidències, com podria ser el GMAO anteriorment esmentat.

Les incidències hauran de ser gestionades i documentades per tal de poder seguir la seva traçabilitat, per millorar l'operació, planificar l'explotació de la xarxa i poder extraure dades en el temps que representin per sistemes i equips el numero de falles, hores dedicades al manteniment correctiu i dotació econòmica per les reparacions, tot això ajudarà a poder planificar en el temps quines son les instal·lacions o sistemes que necessiten d'inversions futures.

Per gestionar una incidència, els passos principals a seguir serien els següents:

- *Registre de la incidència: el gestor de la incidència deixarà descrita la incidència ja sigui en suport paper o informàtic especificant com a mínim els següents punts:*
 - o Nom instal·lació
 - o Nom Equip
 - o Tipus d'incidència



- o Descripció de la incidència
 - o Data i hora de la detecció de la incidència
- *Orde de treball: l'ordre de treball serà el document el qual el responsable de manteniment o tècnic destinat a gestionar els equips humans de manteniment, indicarà el personal dedicat a la reparació, material a utilitzar, programació de la intervenció, costos associats, etc...*
- *Tancament de la incidència: per tal de donar seguiment a la incidència caldrà indicar al registre de incidències, ja sigui en suport paper o informàtic les dades de la finalització de la incidència, indicant com a mínim els següents punts:*
 - o Data i hora de tancament
 - o Persona que valida la finalització de la incidència
 - o Possibles observacions.

Els punts a recollir en els anteriors documents caldrà adequar-los a les necessitats de les instal·lacions a mantenir i del personal disponible per les tasques de gestió de manteniment. Però en tots els casos per la reparació d'una incidència es tindran que donar aquests tres registres.

Verificació de les incidències

La verificació de la reparació d'una incidència caldrà que es faci mitjançant serveis propis de l'empresa explotadora. Aquesta verificació pot quedar recollida al document de tancament de la mateixa. Aquesta validació haurà de ser realitzada per un tècnic qualificat i responsable de les instal·lacions.

En segona instància la propietat pot tenir un servei extern a l'explotació per el control de l'explotació, el qual serà l'encarregat de realitzar els treballs d'inspecció i validació de la correcta reparació de la incidència.

Comunicació (Ajuntament)

L'explotador estarà obligat informar de l'estat de les instal·lacions a la propietat mitjançant reunions i informes mensuals els quals hauran de ser prèviament convinguts a informes model. Aquests informes presentaran dades del següent tipus:

- Incidències obertes
- Incidències tancades
- Incidències pendents de tancar
- Personal destinat a tasques de manteniment preventiu i correctiu
- Costos de manteniment mensual
- Seguiment del compliment de pla de manteniment preventiu
- Seguiment del pla de reposició d'equips o modificació d'instal·lacions
- Consums elèctrics per instal·lacions



- Distribució d'aigua als diferents dipòsits
- Consum mensual per dipòsits
- Qualitat de l'aigua

Aquests punts no han de ser limitadors i s'han d'acordar entre les dues parts per tal de realitzar un model d'informe útil per la propietat.

Els canals de comunicació amb la propietat han de estar preestablerts segons els nivells de necessitats o importància. Per ambdues parts existiran telèfons de guàrdia i persones descrites per les comunicacions en situacions crítiques. Per tal de que les operacions d'explotació en situacions crítiques puguin estar tabulades i ven gestionades cal descriure protocols d'actuació per aquestes situacions.

De manera normal les comunicacions entre l'explotador i propietat es podran fer amb mètodes comuns, email i entrada per registre d'informes mensuals, memòries anuals, etc...

Comunicació (Abonats)

La comunicació amb els abonats tindrà que regir-se per protocols acceptats per totes les parts, els quals detallaran canals de comunicació, anticipació mínima al esdeveniment a informar, etc...

En tots els casos l'explotador a ser el responsable d'informar als usuaris de qualsevol incidència que pugui afectar a l'abastament de l'abonat ja sigui per una activitat programada a la xarxa o per una incidència a aquesta.

7.2 EFICIÈNCIA ENERGÈTICA

Especial atenció es donarà a la implantació d'un Programa d'Estalvi i Eficiència Energètica (PEEE). Serà de compliment obligatori la implantació d'aquest programa, seguint la metodologia que s'exposa a continuació.

En el nou contracte s'haurà de Desenvolupar el Programa d'Estalvi i Eficiència Energètica (PEEE) en les instal·lacions de captació, potabilització i transport d'aigua de les quals l'Ajuntament de Terrassa és propietari, gestor i/o explotador, per tal d'assolir el mínim consum energètic amb la màxima rendibilitat, respectant el medi ambient i la qualitat de l'aigua.

Dins del PEEE es contemplen les següents accions:

- a. Minimitzar els consums energètics, optimitzar els indicadors propis de les instal·lacions: kWh/any, kWh/m³
- b. Minimitzar les emissions a l'atmosfera (directes i indirectes): t CO₂/m³
- c. Minimitzar els costos energètics: €/any, €/m³
- d. Maximitzar la disponibilitat i fiabilitat de les instal·lacions
- e. Minimitzar els costos de manteniment

- f. Establir criteris de disseny de noves instal·lacions que minimitzin el consum energètic.
- g. Analitzar les possibilitats d'implantació d'energies renovables o alternatives d'alta eficiència a les instal·lacions: energia solar fotovoltaica, solar tèrmica, solar tèrmoelèctrica, eòlica o minieòlica, microcogeneració hidroelèctrica, biocombustibles, biomassa llenyosa, valorització energètica dels residus (fangs), etc.

Per a totes les instal·lacions de captació, bombament, tractament i distribució, es farà un anàlisi energètic que contempli com a mínim:

- Consums energètics d'equips i fases de procés (si escau): bombes, membranes d'osmosi, bescanviadors de pressió, filtres, tractaments de fangs, etc
- Consums energètics de serveis auxiliars: il·luminació, calefacció i climatització, aire comprimit, etc
- Produccions energètiques i rendiments de les plantes de producció d'energies renovables: turbines hidràuliques, plantes fotovoltaïques, etc

L'abast dels treballs a realitzar són els necessaris per tal de:

- Desenvolupar el PEEE
- Implantar el PEEE
- Coordinar el PEEE

En les instal·lacions esmentades anteriorment que tenen un consum superior als 200.000 kWh/any (captacions, bombaments, instal·lacions de tractament d'aigua, etc.) es farà una auditoria energètica per tal de conèixer els consums energètics i la seva distribució.

Com a metodologia per a gestió del PEEE s'han de seguir les fases que es defineixen a continuació:

1. Mesures de coneixement i caracterització del consum energètic: en base als consums energètics i les quantitats d'aigua potabilitzada dels darrers dos anys, s'obtidran ratis energètics i caracteritzacions de les instal·lacions en funció del tipus de tractament, consum anual, hores de funcionament, etc. Aquesta serà la base de treball per a iniciar el desenvolupament del PEEE.
2. Mesures de gestió energètica per a les instal·lacions existents: recull de les mesures de gestió energètica aplicades, estudi de possibles mesures a aplicar i anàlisi i definició de la viabilitat tècnica i econòmica de les mesures aplicables.
3. Gestió dels contractes de compra-venda d'electricitat, gas natural, gasoil, biocombustibles o altres tipus d'energia i si procedeix, en l'externalització dels serveis energètics (ESCO's).
4. Definició i metodologia per a la implantació d'un Sistema de Gestió Energètica (SGE) i posterior implantació en les instal·lacions de consum superior a 200.000 kWh/any.
 - a. El propietari del servei designarà el responsable energètic de l'empresa

- b. El propietari designarà el gestor energètic per a cada instal·lació
- c. L'empresa explotadora del servei coordinarà i realitzarà les auditories energètiques de les instal·lacions de captació, potabilització i transport d'aigua, així com les instal·lacions de producció d'energia elèctrica (fotovoltaïques i minihidràuliques, etc.).

Per tal de completar les fases descrites anteriorment es portaran a terme els treballs que es defineixen a continuació, amb la metodologia establerta als mateixos.

Definició i desenvolupament del PEEE

En aquesta fase s'han de definir els objectius a assolir, les bases de treball, la metodologia i el programa de treball.

L'objectiu principal és establir les línies generals de treball, que després s'aniran desenvolupant i que seran la base del PEEE. Es pretén donar un Marc de Referència a nivell energètic pel conjunt del projecte.

El PEEE establirà el marc de treball en matèria d'energia i contindrà la informació necessària perquè els Responsables Energètics puguin:

1. Conèixer la situació energètica de les Instal·lacions
2. Conèixer tècnicament les millores d'estalvi energètic proposades
3. Conèixer l'estalvi energètic, econòmic i d'emissions en períodes anuals que la implantació d'aquestes mesures suposa
4. Conèixer les necessitats d'inversió per tal de portar a terme aquestes propostes i el període de retorn de la inversió.
5. Tenir un pla d'implantació de les millores energètiques
6. Tenir un pla d'estalvi i eficiència energètica en les Instal·lacions

El contingut mínim del PEEE serà el següent:

- a. Escenari energètic caracteritzat per:
 - Marc legislatiu
 - Preus energètics
 - Ratis generals a establir: emissions de CO₂/kWh elèctric, consum específic del MIX espanyol (kWh_i/kWh_e), etc
 - Objectius en contractació de compra i venda d'energia (electricitat i combustibles): compra conjunta o separada
- b. Caracterització de les instal·lacions segons:
 - Tipus de procés: bombament, dipòsits, tractament,...
 - Cabal d'aigua a tractar. Volum d'aigua tractada o bombada.
 - Tipus i percentatges d'aigua tractada: salinitat, etc..

- Consums energètics: electricitat, combustible (si s'escau)
 - Producció de fangs
 - Superfícies ocupades per instal·lacions
 - Superfícies d'oficines
- c. Caracterització de les plantes d'energies renovables: potència, producció d'electricitat, rendiments, hores de funcionament, rendibilitat econòmica, amortització, disponibilitat, fiabilitat.
- Fotovoltaïques
 - Hidràuliques
 - Solar tèrmica
 - Biomassa
 - Cogeneració o microcogeneració
- d. Balanç energètic i econòmic de les instal·lacions existents: any "0"
- Consums d'electricitat i combustible
 - Producció d'electricitat
 - Compra/venda d'electricitat i combustible
 - Costos i ingressos energètics
 - Eficiència energètica de les Instal·lacions
 - Emissions de CO₂ a l'atmosfera
- e. Propostes de millora en eficiència energètica
- Descripció tècnica de les millores
 - Inversions necessàries
 - Estalvi energètic i d'emissions
 - Estalvi econòmic
 - Termini d'implantació
- f. Planificació per la implantació de les propostes de millora
- Planificació d'inversions
 - Planificació d'execució
- g. Definició dels criteris d'optimització energètica en instal·lacions
- h. Manual de bones pràctiques en instal·lacions de tractament i bombament d'aigua
- i. Definició del programa de mesures energètiques per a la durada del contracte.

Per tal de reduir i optimitzar el consum i la compra d'energia, és necessari conèixer quan es consumeix, com i a on. Una part d'aquesta informació l'obtindrem durant la realització de les auditories energètiques, però hi ha una part important que és la mesura i seguiment dels consums i les compres d'energia.

Un instrument essencial per tal de conèixer els consums energètics és un Sistema de Telemesura, que permeti conèixer en tot moment i de manera remota, els consums energètics de les instal·lacions.



Aquest sistema de telemesura recull les dades dels comptadors energètics (electricitat i combustible) instal·lats i d'altres comptadors específics que es puguin instal·lar, les transmet fins a un ordinador central on s'emmagatzemen en una base de dades i permeten obtenir informació de caire energètic. S'analitzarà amb detall la possibilitat d'obtenir les dades dels comptadors energètics (bàsicament elèctrics) instal·lats via GPRS.

Implantació d'un Sistema de Gestió Energètica.

Donat que es proposa la implantació d'un sistema de Gestió Energètica, es considera adient desenvolupar les tasques a realitzar amb l'objectiu d'implantar un Sistema d'acord a la norma UNE 216.301.

Es defineixen dos tipus de SGE, un per a cada una de les instal·lacions i un altre per al servei que englobarà la totalitat de les instal·lacions.

Les fases que comporta la implantació del Sistema de Gestió Energètica en cada instal·lació son les següents:

1. Fase I: Auditoria i diagnòstic energètic

2. Fase II: Definició del sistema de Gestió Energètica

El suport documental del Sistema de Gestió Energètica s'elaborarà basat en la norma UNE 216.301, PNE-prEN 16.001 per tal que pugui ser integrat amb els sistemes ISO 9001, ISO 14.001 i EMAS.

El sistema incorporarà com a mínim el següent:

- Designació dels responsables de gestió energètica i les seves funcions
- Determinació dels aspectes energètics i aspectes energètics significatius
- Determinació d'objectius i metes
- Elaboració dels sistemes i programes de comptabilitat i seguiment energètic i d'emissions
- Legislació aplicable, compliment i actualització
- Formació del personal i mètodes de comunicació
- Control de la documentació, registres i auditories
- No conformitats i accions correctores

3. Fase III: Implantació del sistema

Els tècnics assignats al servei donaran suport al *Responsable Energètic* i als *Gestors Energètics* de les Instal·lacions per tal d'implantar el Sistema de Gestió Energètica i el seu seguiment.

4. Fase IV: Verificació i ajust final del sistema

Un cop implantat, es verificarà que el sistema s'ajusti a les necessitats establertes i en cas contrari es modificarà per tal d'aconseguir que s'ajusti al model establert.

8. PERSONAL

8.1 DESCRIPCIÓ I ANÀlisi ACTUAL

Respecte el personal, es disposa de diferent informació al respecte.

A l'expedient de sol·licitud de tarifes per a 2016, entrat per registre a l'Ajuntament el 9 de desembre de 2015, l'empresa concessionària indica, en el capítol de personal:

II.3. - Detall de Despeses i Ingressos				
II.3.1. - Personal				
Relació funcional per categories	Real (12 mesos)		Previsió	
	Persones	Cost	Persones	Cost
Personal Directiu, Cap d'Àrea i Departament	14,7	796.103,18	14,7	807.000
Personal Comercial i Administratiu	18,6	873.728,73	18,6	886.300
Personal Mènic i Operari	65,3	3.320.590,63	65,7	3.373.400
Altres Costos de Personal		196.306,29		194.200
Total Cost Personal	98,5	5.192.718,83	99,0	5.250.900

I, en l'apartat d'explicacions de la Memòria indica:

II.3.1 Personal En els darrers 12 mesos la despesa de personal ha estat de 5.192.718,83 euros, amb 98,5 empleats al servei en baixa a Terrassa. Per al pròxim expedient es preveuen 99,0 treballadors, amb un cost de 5.250.900 euros. Aquesta partida també inclou el cost de la Seguretat Social i la resta de costos associats al personal. En relació a la previsió feta en el darrer expedient, en el proper període tarifat s'ha mantingut un nivell molt semblant en el nombre de personal dedicat a l'explotació, de 98,5 a 99,0 treballadors i amb un nivell de tasques de producció i control per millorar la qualitat del servei, semblant al del darrer expedient. En canvi, preveiem superiors les tasques administratives degudes a noves normatives legals (ordenances municipals d'obres i residus, normativa sanitària, de seguretat laboral i prevenció de riscos, control administratiu de sots-contractistes i proveïdors, i gestió de nous cànon), com també les degudes a l'increment en la gestió dels rebuts (a conseqüència de la greu situació econòmica i la nova normativa relativa a la pobresa energètica, Llei 24/2015 de 29 de juliol), així com les tasques en les instal·lacions de distribució per tal de millorar el rendiment hidràulic de les mateixes i al volum d'inversions i manteniment que es preveuen realitzar. Els costos reals han estat de 5.192.718,83 euros, inferiors als 5.364.900 euros previstos en el darrer expedient, amb un estalvi al voltant del 2,1%. En relació a les tasques realitzades per tal de millorar el rendiment hidràulic cal ressaltar, tal i com s'ha dit anteriorment, l'esforç i hores dedicades a inversions, control de fuites, la substitució i precintat de comptadors i el seguiment de frauds i connexions il·legals. En l'expedient actual hem previst una necessitat lleugerament superior a les dades reals, en el nombre de persones dedicades al servei, amb una redistribució puntual entre personal comercial i administratiu i personal tècnic i operari, però molt semblant al previst anteriorment.

Segons l'expedient de tarifes, la despesa de personal que correspon a Terrassa dels 99 treballadors assignats, té un cost de 5.192.718€, tot i que segons la taula present en

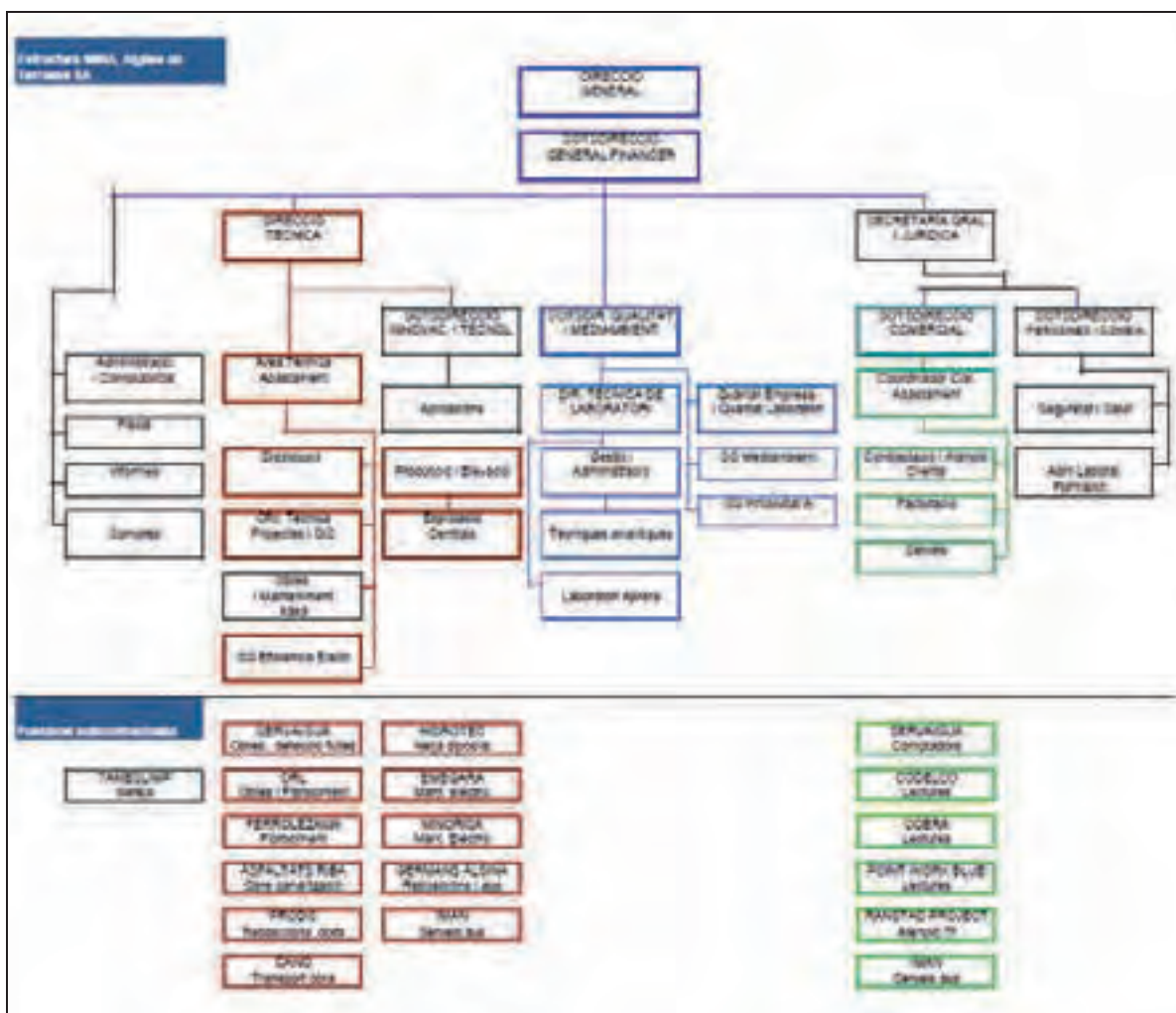


l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa) l'import real 2015 assignat a Terrassa finalment ha estat de 5.156.835€

En un dels lliuraments de Mina a l'Ajuntament de Terrassa del mes de febrer de 2016, s'adjunta un quadre el que apareix un llistat de personal agrupat per àrea funcional i en el que també s'exposa altra informació al respecte (horaris, altres condicions pactades, modalitat contractual, antiguitat, grup, etc...). D'aquest document, que en cap cas vol ser un organigrama funcional, se'n pot extreure diferent informació:

- Que hi ha un total de 125 persones repartides segons l'àrea funcional:
 - o QMA i Laboratori (Abrera): 2
 - o Tècnica - Producció (Abrera): 23
 - o Comercial: 26
 - o DG i suport: 5
 - o Financera: 11
 - o Innov & Tecnològic: 4
 - o QMA i Laboratori: 10
 - o RRHH i S&S: 4
 - o Tècnica General: 13
 - o Tècnica-Obra i Manteniment: 25
 - o Tècnica – Producció: 2
- Segons la llista, hi ha 25 persones assignades a les instal·lacions d'Abrera.
- També es pot veure els imports bruts anuals del 2015 i el cost de la Seguretat Social de cadascuna de les àrees funcionals. Al respecte, s'obté un total de 5.881.959,67€ que no s'avalua amb la taula inclosa en *l'annex 10 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa*, en la que s'exposa un total real del 2015 de 6.135.273€.

Posteriorment, l'Ajuntament de Terrassa sol·licita a Mina un organigrama funcional per tal d'identificar quines tasques fa cadascuna de les àrees així com per veure de quina manera està estructurada l'empresa. Fruït d'aquesta petició, Mina inclou un organigrama en *l'annex 15 de l'escrit de MPATSA del 18/04/16 de resposta a requeriments de l'Ajuntament de Terrassa* i que s'adjunta:

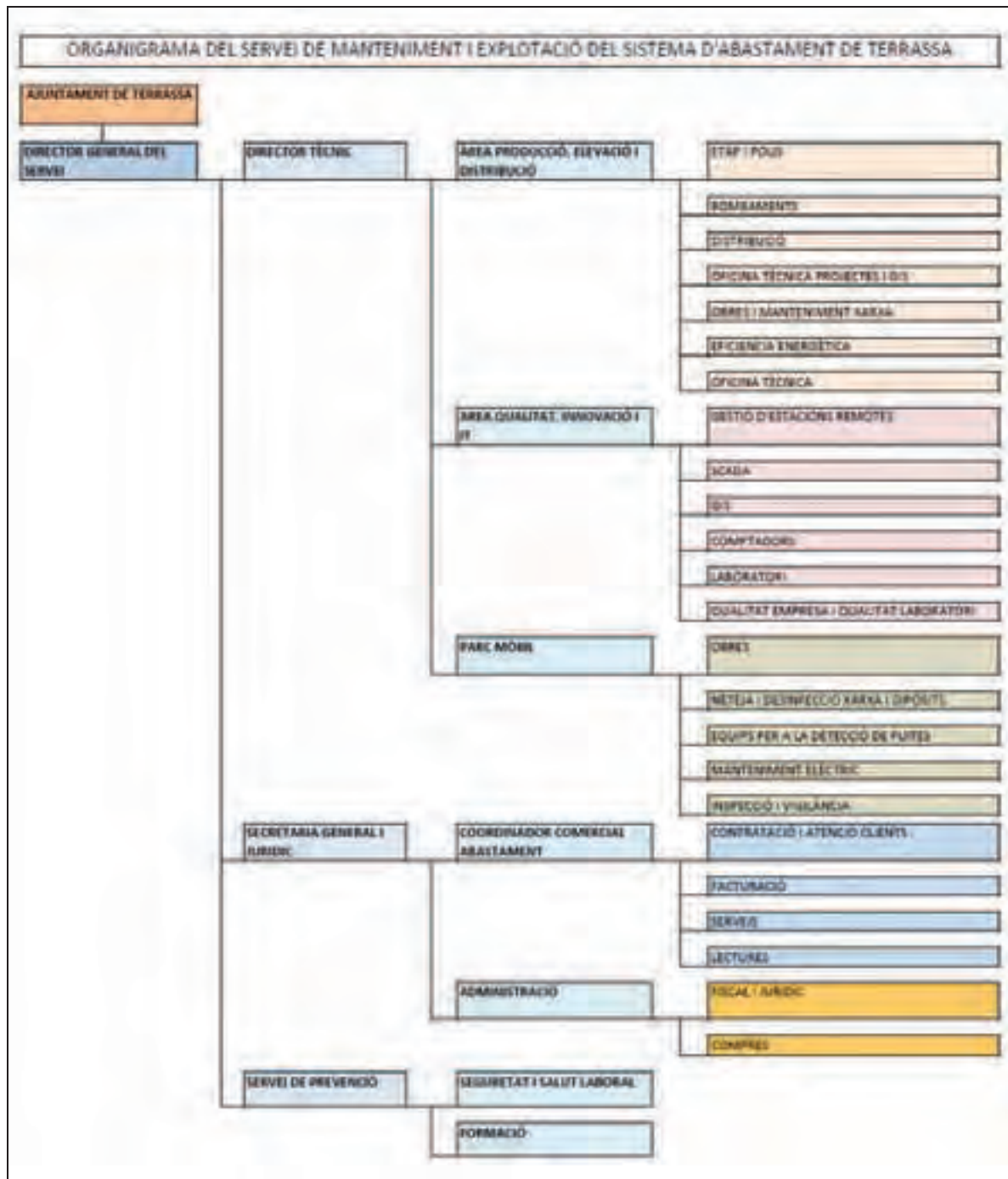


De l'organigrama presentat per MINA es comprova que:

- L'organització depèn de dos nivells de Direcció General.
- Es fa difícil entendre algunes funcions i algunes altres podrien estar més agrupades per departaments.
- S'observa un nivell de subcontractació en el que es realitzen moltes de les tasques importants pròpies del servei d'explotació i que segurament provoquen un major cost del servei.

8.2 DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL

S'adjunta una proposta del que podria ser una organització funcional del sistema de sanejament:



Criteris que s'han tingut en compte:

- Eliminació de nivells de Direcció i que tot depengui d'una única Direcció General.



- Apareix un nou nivell (PARC MÒBIL) en el que s'agrupen moltes de les activitats que actualment estan subcontractades, que podrien seguir realitzant empreses externes però lligades a l'organigrama empresarial. Algunes d'elles però, com podrien ser reparacions/inspeccions/manteniments es podria valorar si es factible fer una inversió inicial en equips i maquinaria per tal de poder treballar de manera autònoma amb el mateix personal adscrit al servei.
- S'agrupa tot el tema Administratiu en una sola àrea així com també la Qualitat/Innovació/IT.

9. PLA DE MANTENIMENT I CONSERVACIÓ

9.1 DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL

Actualment, les tasques de manteniment que realitza MINA són les següents:

PLANS DE MANTENIMENT	
Denominació	Descripció
Pla de neteja de dipòsits	
Pla de neteja de finques	
Pla de neteja de canonades	
Pla de detecció i control de plagues	
Pla de detecció de fuites	
Manteniment predictiu de grups motor-bombes Abrera i Terrassa	
Manteniment d'alarmes anti intrusió	



PLANS DE MANTENIMENT	
Denominació	Descripció
Contracte de connexió a central receptora d'alarmes	- - - - -
Servei de patrulla vigilància	- - - - -
Contracte de manteniment d'instal·lacions d'incendis	- - - - -
Lloguer i manteniment de zones criogèniques	- - - - -
Controls de legionel·la	- - - - -
Manteniments de ponts grua	- - - - -
Manteniment aparells de clima	- - - - -
Manteniment Grups Electrògens	- - - - -
Manteniment ascensor	- - - - -
Manteniment portes automàtiques	- - - - -
Contracte de manteniment d'instal·lacions de baixa tensió	- - - - -
Contracte de manteniment d'instal·lacions de alta tensió	- - - - -
Contracte de manteniment de hardware i software de control de presència de personal	- - - - -
Manteniment equips analitzadors en continu d'aigua de xarxa	- - - - -

PLANS DE MANTENIMENT	
Denominació	Descripció
Manteniment del SAI	
Manteniment equips d'aire comprimit	
Contracte manteniment i Llicències TOPKAPI i Powerstudio	
Manteniment esporga pati C/. Societat	
Manteniment de canonades d'impulsió	
Manteniment de bombes d'EE	
Reparació de bombes	
Manteniments de màquines i eines	
Manteniment d'EPI's Abrera	
Manteniment eines de taller Abrera	

PLANS DE MANTENIMENT	
Denominació	Descripció
Manteniment Dutexes i rentauls.	- - - - -
Manteniment llums de emergència.	- - - - -
Manteniment detectors de clor.	- - - - -
Manteniment de la centrifuga.	- - - - -
Manteniment equips de neutralització de fuites de clor.	- - - - -
Mesura rendiments grups bombeig a Terrassa	- - - - -
Manteniment compressors ETAP i condicionador aire de instrumentació a la ETAP.	- - - - -
Neteja decantadors i parets filtres CAG	- - - - -
Manteniment aparells detecció de foc cel·les d'A.T.	- - - - -

Font: document rebut per MINA amb data d'actualització 13.12.2015.

Aquest pla de manteniment de MINA es considera incomplert ja que tot i que contempla una petita descripció de les tasques que es porten a terme en cadascuna de les instal·lacions, en la majoria dels casos no especifica quin és exactament la operació específic que s'ha de realitzar i la freqüència del mateix.

9.2 PROPOSTES DE MILLORA

El Pla de vigilància i control sanitaris de les aigües de consum humà estableix les següents mesures de protecció sanitària dels subministraments d'aigua de consum humà:

Primer de tot, cal establir un pla de manteniment i neteja que quedi concretat en un programa, en el qual s'indiqui, per a cada element que cal controlar quines són les diferents operacions a realitzar, qui les ha de dur a terme, quan i com.

Com a norma general, qualsevol dels procediments ha d'incloure:



- què cal fer i com s'ha de fer
- qui ho ha de fer
- amb quina freqüència cal fer-ho
- com s'ha de registrar que s'ha fet
- què s'ha de considerar incidència
- com s'ha de registrar la incidència

Els procediments han de preveure la seva revisió periòdica.

CAPTACIÓ

Consideracions prèvies

Cal que les captacions estiguin degudament protegides, des del punt de vista higienicosanitari, per tal d'evitar la contaminació de les aigües en el lloc on són captades.

En cada captació s'ha de fixar un rètol on s'indiqui el nom de l'entitat responsable de la gestió. Tots els elements integrants de la captació han d'estar construïts i, si escau, impermeabilitzats o protegits amb materials que no introdueixin a l'aigua substàncies, microorganismes o formes d'energia que degradin les condicions de l'aigua natural i que suposin un incompliment dels criteris sanitaris de qualitat de l'aigua o un risc per a la salut de la població objecte de l'abastament.

Les captacions d'aigua superficial han de tenir definida una zona de protecció sense abocaments de cap mena, d'acord amb els cabals d'estiatge i la capacitat d'autodepuració del medi aquàtic.

Les captacions d'aigua subterrània, pous i mines, han de tenir definits els perímetres de protecció. Mentre l'administració hidràulica no hagi definit els perímetres, cal mantenir una zona immediata a la instal·lació (aproximadament 30 m) completament lliure d'abocaments líquids i sòlids, i garantir-ne la inaccessibilitat a persones alienes i a animals.

Els punts d'extracció han d'estar sempre per sota de la superfície de l'aigua, però sense tocar el fons. Si escau, cal construir una paret de desviació per augmentar-ne la fondària (evitant sempre els contracorrents) o captar l'aigua per mitjà d'una galeria feta paral·lelament al corrent. Les captacions han de disposar d'un sistema que permeti interrompre el procés de captació en el supòsit d'abocaments incontrolats, pluges torrencials o altres circumstàncies que facin que la qualitat de l'aigua crua assoleixi unes característiques que no permetin garantir-ne la potabilització.

Operacions

Una correcta gestió d'una captació comporta la realització de diverses actuacions sistemàtiques, que han d'estar prèviament definides i programades. A més, el seu responsable ha de poder acreditar documentalment que s'han fet. Com a mínim, cal tenir procediments relacionats amb:

- La revisió de les condicions de les captacions.
- El control d'abocaments il·legals que poguessin afectar la qualitat de l'aigua captada.

- La revisió i el calibratge dels aparells.
- La neteja dels aparells.
- La recopilació de la documentació dels materials.
- El control de qualitat de l'aigua captada.
- Identificació dels punts de presa de mostres.
- Periodicitat i tipologia de les determinacions analítiques en cada punt de presa de mostres.
- Els registres de les activitats de manteniment i neteja, de les incidències i dels resultats de les determinacions analítiques.
- Les mesures correctores en cas d'incidències que puguin afectar la qualitat de l'aigua captada.
- Les mesures informatives en cas d'incidències que puguin afectar la qualitat de l'aigua captada.

TRACTAMENT

Consideracions prèvies

La desinfecció ha d'assegurar l'absència de microorganismes patògens i el compliment dels paràmetres microbiològics. El sistema de desinfecció ha de funcionar de forma automàtica i continuada. Quan no es pugui garantir, sense cap tractament previ, que la terbolesa de l'aigua a tractar es mantingui inferior o igual a 1 UNF durant la desinfecció, s'ha de disposar d'una instal·lació de filtració.

La utilització de substàncies i productes en els processos de tractament de l'aigua destinada al consum humà i en la neteja de superfícies, equips, recipients o estris que estiguin en contacte amb l'aigua s'ha d'ajustar a allò que preveu la normativa vigent. En qualsevol cas, la seva utilització no ha de comportar que, a la dosi d'ús, l'aigua tractada superi els VP de l'Annex I de l'RD 140/2003.

Els materials que s'utilitzin en les instal·lacions de tractament (construcció, revestiment, etc.) i que estiguin en contacte amb l'aigua, no han de transmetre a l'aigua, per ells mateixos o per les pràctiques que els utilitzin, substàncies o propietats que la contaminin o n'empitjorin la qualitat i suposin l'incompliment dels requisits de l'Annex I o un risc per a la salut de la població objecte de l'abastament.

En el cas dels aparells, els materials que estiguin en contacte amb l'aigua també han de complir aquesta condició. Els fabricants i distribuïdors dels productes comercials destinats al tractament d'aigües de consum humà o a la neteja de superfícies han d'estar inscrits en el Registre General Sanitari (RGS). Si la raó social d'aquestes empreses és a Catalunya, han d'estar inscrits al Registre Sanitari d'Indústries i Productes Alimentaris de Catalunya (RSIPAC). Una còpia del certificat d'inscripció ha de ser facilitada als distribuïdors i clients que ho sol·licitin a efectes de poder donar compliment a la normativa vigent.

Operacions

Una correcta gestió d'una instal·lació de tractament comporta la realització de diverses actuacions sistemàtiques que han d'estar prèviament definides i programades. A més, el



seu responsable ha de poder acreditar documentalment que s'han fet. Com a mínim, cal tenir procediments relacionats amb:

- La revisió de les condicions de les instal·lacions.
- La revisió i el calibratge dels aparells.
- La neteja de les instal·lacions i dels aparells.
- La recopilació de documentació de substàncies i materials.
- El control de la qualitat de l'aigua tractada:
 - o Identificació dels punts de presa de mostres.
 - o Periodicitat i tipologia de les determinacions analítiques en cada punt de presa de mostres.
- Els registres de les activitats de manteniment i neteja, de les incidències i dels resultats de les determinacions analítiques.
- Les mesures correctores en cas d'incidències que puguin afectar la qualitat de l'aigua tractada.

CANONADES EN ALTA I BAIXA

Consideracions prèvies

En la mesura que sigui possible, s'ha de procurar que el disseny de la xarxa de distribució sigui mallat, limitant al màxim les conduccions amb consum baix, els culs de sac, els canvis forts de direcció, etc. ja que, a la pràctica, són punts conflictius per a la qualitat de l'aigua.

Les xarxes de nova construcció, i totes abans de l'01.01.12, han de disposar de mecanismes que permetin el tancament de la xarxa per sectors, per tal de poder aïllar àrees davant de situacions anòmales. Hem d'anomenar sectors les zones definides i aïllades entre si que disposen d'una o diverses entrades d'aigua (quantes menys millor) connectades amb les artèries principals i que estan dotades de sistemes que en permetin la purga.

Les canonades han d'estar situades, com a mínim, a 50 cm per sobre de la xarxa de clavegueram i a 60 cm d'aquesta, lateralment. En cas de no poder mantenir aquestes separacions mínimes, s'acceptaran distàncies menors sempre que es disposi de proteccions especials.

Qualsevol material, aparell o substància que s'utilitzi en les instal·lacions d'emmagatzematge i distribució (construcció, revestiment, etc.) i que estiguin en contacte amb l'aigua de consum humà, no ha de transmetre a l'aigua, per ell mateix o per les pràctiques a què se sotmeti, substàncies o propietats que la contaminin, n'empitjorin la qualitat o suposin un risc per a la salut de la població.

Els fabricants i distribuïdors dels productes comercials destinats a la neteja de superfícies han d'estar inscrits a l'RGS. En el supòsit que la raó social d'aquestes empreses estigui a Catalunya, ha d'estar inscrita a l'RSIPAC. Una còpia del certificat d'inscripció ha de ser facilitada als distribuïdors i clients que ho sol·licitin, a efectes de poder donar compliment a la normativa vigent.



Operacions

En el cas de les canonades, les operacions incloses en el pla de manteniment i neteja s'han d'establir d'acord amb l'article 12 del RD 140/2003. Són les següents:

- Comprovar el perfecte estat i/o el funcionament correcte de les vàlvules i de la instal·lació en general. Des d'un punt de vista global, un bon indicador és el rendiment de xarxa, calculat a partir de la diferència entre el cabal facturat als abonats i el que s'injecta a xarxa.

Pel que fa a l'estructura i als elements de tancament, com que es tracta d'instal·lacions soterrades, és difícil comprovar-ne l'estat. Ara bé, cal investigar (si pot ser, de manera programada) les possibles fuites:

- Amb aparells específics (com els geòfons i els correladors).
- Mitjançant el seguiment de les reclamacions dels abonats.
- Gràcies a la sectorització de la xarxa i la comprovació regular de les pèrdues de cabal i de pressió que excedeixen dels límits considerats normals.

Un manteniment preventiu adequat i ben planificat pot augmentar la garantia de servei continu.

- Realitzar els autocontrols que preveu la legislació aplicable (RD 140/2003) i amb la freqüència que estipula: comprovar que la qualitat de l'aigua en punts significatius de la xarxa és la correcta i, si no ho és, actuar en conseqüència (canviar la dosificació del clor, netejar la xarxa, etc.).
- Netejar les canonades. La legislació preveu que, com a mínim, s'ha de netejar la xarxa cada cop que es realitza una operació de manteniment o reparació, i el primer cop que es posa en funcionament el tram.

Freqüència

La freqüència amb que s'ha de realitzar cadascuna de les operacions descrites en l'apartat anterior s'ha de fixar en el pla de manteniment i neteja, segons les particularitats de cada xarxa.

També és necessari netejar si s'observa que la qualitat de l'aigua empitjora en un punt concret de la xarxa de distribució (segons ho indiquin les anàlisis químiques i microbiològiques i els exàmens organolèptics).

Dins del manteniment preventiu es programen les neteges de la xarxa de distribució, atenent les característiques de cada tram:

- Presència de consumidors amb aforaments (la garantia del seu subministrament es veu molt afectada per la presència de partícules a la xarxa).
- Autocontrol en el servei de subministrament d'aigua
- Sobredimensionament de la xarxa, culs de sac i altres circumstàncies que provoquen una manca de circulació de l'aigua amb la conseqüent sedimentació de partícules.
- Disseny no mallat.



➤ Altres.

Protocols

Un protocol de manteniment i neteja de canonades podria ser el següent:

1. Si el fet de deixar fora de servei les canonades en qüestió representa deixar sense aigua la població o una part d'aquesta, cal avisar a l'ajuntament del municipi, i quan aquest doni la conformitat per parar el subministrament es realitzarà la neteja (la programació anticipada pot facilitar l'entesa entre el gestor i l'ajuntament en aquest punt).

Abans de començar, cal avisar amb temps els consumidors afectats i indicar-los el dia i les hores en què no tindran aigua.

2. S'aïlla el tram de xarxa afectat sectoritzant-lo.
3. Es desincrusten i s'arrenquen els sediments de les canonades injectant-hi aigua a pressió, la qual surt pel punt de purga més proper, i es llença al clavegueram.

L'eficàcia de la neteja en cada punt pot variar segons:

- La pressió i el cabal de l'aigua que s'hi fa circular.
 - L'estona que dura el rentatge.
 - La distància des del punt conflictiu fins a la posició del punt de purga.
4. Es desinfecten les parets de les canonades injectant-hi aigua clorada, a una concentració de 5-10 mg/l de clor, i es deixen sortir les aigües pel punt de purga.
 5. S'esbandeix la canonada injectant-hi aigua de xarxa i s'arrossegueu les restes de residus del rentatge cap al punt de purga.

Es considera que el tram de xarxa està net i condicionat quan l'aigua del rentat no surt tèrbola i està ben clorada (dins dels límits legíslats).

6. Es torna a posar en funcionament la xarxa, reobrint les vàlvules tancades i recuperant la situació inicial.

S'ha de tenir en compte que mentre es fan les reparacions de les canonades mestres, s'han de protegir tant com sigui possible els sistemes de distribució, per evitar que es contaminin amb microorganismes. Abans de tornar a posar en servei les canonades, caldria fer les anàlisis pertinents per assegurar que no hi ha hagut contaminació per bacteris d'origen fecal.

En canonades i dipòsits sempre primer cal netejar i després, desinfectar.

DIPÒSITS

Consideracions prèvies

És convenient que els dipòsits estiguin situats per sobre del nivell freàtic. Per tal d'allunyar-los de l'escorriment superficial i del drenatge subterrani, és recomanable que no estiguin

emplaçats en barrancs o terrenys exposats a inundacions. En cada dipòsit s'ha de fixar un rètol on s'indiqui el nom de l'entitat responsable de la gestió. Els dipòsits han d'estar tapats amb una coberta impermeable i si és una estructura independent del vas del dipòsit, les juntes han de ser hermètiques. Els forats d'accés per a la inspecció i neteja han de sobresortir de terra com a mínim 15 cm i han d'estar tancats hermèticament.

Qualsevol dipòsit ha de disposar, a més de les boques d'entrada i sortida, d'un sistema independent que permeti el buidatge complet per tal de facilitar-ne la neteja i l'eliminació de sediments. La canonada de sortida cap a la xarxa de distribució ha d'estar, com a mínim, 15 cm per sobre del fons de dipòsit. Aquest ha d'estar lleugerament inclinat cap al punt on hi ha la boca de neteja, la qual ha d'estar situada arran del fons. També cal que disposi de boques de ventilació (protegides amb reixat metàl·lic d'un pas de malla inferior a 1 mm) per permetre-hi l'intercanvi d'aire.

De manera habitual, el temps màxim de permanència de l'aigua en el dipòsit ha de ser de 48 hores. La neteja dels dipòsits ha de ser planificada en funció de la qualitat de l'aigua d'entrada i, com a mínim, un cop a l'any, s'han de buidar per a netejar-los. Abans de tornar-los a omplir s'han d'esbandir acuradament amb aigua apta per al consum, a fi d'eliminar qualsevol resta dels productes emprats en la neteja. Si la qualitat de l'aigua, l'estat de les instal·lacions i la manca d'incidències permeten justificar-ho als serveis territorials de Salut, la neteja dels dipòsits pot ser planificada amb altres periodicitats. Quan la distribució depèn d'un sol dipòsit, es recomana que sigui compartimentat. A la sortida dels dipòsits que s'utilitzin com a cambra de desinfecció, els nivells de clor lliure residual han de ser superiors o iguals a 0,5 mg/l i la terbolesa inferior o igual a 1 UNF.

Els nivells indicats en el paràgraf anterior no són obligatoris en la resta dels dipòsits, inclosos els de recloració i els dipòsits de capçalera que recepcionen aigua d'una altra entitat gestora responsable de la desinfecció. En aquests casos és suficient (si els resultats de les anàlisis microbiològiques no justifiquen el contrari) garantir nivells de clor lliure residual entre 0,2 i 1 mg/l i una terbolesa inferior o igual a 5 UNF. No obstant això, es recomana que l'interval de clor lliure residual s'hi mantingui, en la mesura del possible, entre 0,2 i 0,6 mg/l.

Qualsevol material, aparell o substància que s'utilitzi en les instal·lacions d'emmagatzematge i distribució (construcció, revestiment, etc.) i que estiguin en contacte amb l'aigua de consum humà, no ha de transmetre a l'aigua, per ell mateix o per les pràctiques que l'utilitzin, substàncies o propietats que la contaminin o n'empitjorin la qualitat i suposin un risc per a la salut de la població. Els fabricants i distribuïdors dels productes comercials destinats a la neteja de superfícies han d'estar inscrits a l'RGSG. Si la raó social és a Catalunya, han d'estar inscrits a l'RSIPAC. Una còpia del certificat d'inscripció ha de ser facilitada als distribuïdors i clients que ho sol·licitin a efectes de poder donar compliment a la normativa vigent.

Operacions

En el cas dels dipòsits, les operacions que cal incloure en el pla de manteniment i neteja han de tenir en compte l'article 11 del Reial decret 140/2003. Són:

- Comprovar el perfecte estat i/o el funcionament correcte de l'estructura; els elements de tancament (juntures del dipòsit, cadenats, tanques) i la senyalització; les vàlvules; les canalitzacions; els punts de possible entrada de contaminació, com les mosquiteres instal·lades en els punts de ventilació i sobreeximent, i la instal·lació en general.
- Comprovar el funcionament correcte de: les bombes dosificadores (de clor, per exemple) i de circulació, i dels analitzadors associats.
- Realitzar els autocontrols que estableix la legislació aplicable (RD 140/2003) i amb les freqüències que aquesta estipula, comprovar que la qualitat de l'aigua en aquest punt és la correcta i, si no ho és, actuar en conseqüència (canviant la dosificació de clor, netejant el dipòsit, neutralitzant l'excés de clor, etc.).
- Netejar el dipòsit, com a mínim un cop a l'any (indicat a la legislació), o més si és necessari.

Freqüència

La freqüència amb què s'ha de dur a terme cadascuna de les operacions descrites en l'apartat anterior s'ha de fixar en el pla de manteniment i neteja, segons les particularitats de cada xarxa. En el cas de la neteja dels dipòsits, ja s'ha observat abans que cal dur-la a terme un cop a l'any com a mínim, i tantes vegades com sigui necessari. La neteja és necessària quan la qualitat de l'aigua empitjora, segons ho indiquin les anàlisis químiques i microbiològiques i els exàmens organolèptics.

La neteja és necessària si s'observa:

- Un augment considerable (segons indiquin els resultats de les anàlisis del laboratori) de:
 - o La terbolesa
 - o El color
 - o La concentració (quantitat) d'alumini o de ferro. (Si el coagulant o floculant usat a la planta de tractament és a base d'alumini o ferro, respectivament, ja que aquests fan que la terbolesa augmenti.).

La concentració màxima admesa per a aquests paràmetres en xarxa és de 5 NTU (terbolesa), 15 mg/l Pt/Co (color) i 200 mg/l (ferro i alumini).

- Una disminució inesperada de la concentració del clor lliure i/o una diferència important entre el clor lliure i el clor total, si la mostra prèvia estava ben clorada. Cal tenir en compte que en un dipòsit sempre es perd clor (però aquesta pèrdua és semblant d'un dia a l'altre).

El fet que el clor lliure desaparegui d'un dipòsit o d'una xarxa de subministrament de manera inesperada indica que ha entrat en el sistema algun material que podria ser d'origen fecal. Per tant, cal reaccionar ràpidament per trobar-ne l'origen i dur a terme els controls microbiològics necessaris.

- Un augment considerable de la concentració d'altres paràmetres que es fan servir com a indicadors de la desinfecció correcta de l'aigua, com ara el recompte de colònies (resultats de l'anàlisi microbiològica) o l'oxidabilitat al permanganat. El fet que es detectin bacteris coliformes en els dipòsits de la xarxa acostuma a indicar que cal fer-hi reparacions o neteges. Mentrestant, caldrà augmentar la quantitat de clor com a mesura de precaució.

Protocols

Per a la neteja, cal tenir en compte que:

- Aquesta ha de servir per desincrustar i desinfectar.
- La persona que faci la neteja ha de complir amb els requisits tècnics i sanitaris dictats al Reial decret 202/2000, d'11 de febrer, pel qual s'estableixen les normes relatives als manipuladors d'aliments (article 15 del RD 140/2003).
- S'han de manipular els productes de manera segura, i aquests han de ser els que autoritza la legislació (articles 9 i 11 del RD 140/2003), entre els quals un dels més usuals és l'hipoclorit sòdic.

Un protocol de manteniment i neteja de dipòsits podria ser el següent:

1. Si el fet de deixar fora de servei el dipòsit representa deixar sense aigua la població o una part d'aquesta, cal avisar a l'ajuntament del municipi, i quan aquest doni la conformitat per parar el subministrament es realitzarà la neteja (la programació anticipada pot facilitar l'entesa entre el gestor i l'ajuntament en aquest punt).
Abans de començar, cal avisar amb temps els consumidors afectats i indicar-los el dia i les hores en què no tindran aigua. Aquest fet es pot evitar totalment o en part si es dissenyen sistemes de dipòsits dobles comunicats en paral·lel, o si la xarxa afectada està suficientment mallada i pot ser alimentada per aigua d'un altre dipòsit.
2. El dipòsit es buida alimentant encara la població, intentant minimitzar les hores en què els usuaris quedin afectats (l'usuari ha d'estar sense aigua el mínim temps possible). Els dipòsits han de tenir buidadors que estiguin connectats a la xarxa de clavegueram. Si la capacitat del dipòsit i el volum desguassat són relativament grans (almenys per a les dimensions del clavegueram) es necessitarà una arqueta on vagi a parar l'aigua buidada i des d'on s'anirà abocant més lentament a la xarxa de clavegueres.
3. Es procedeix a treure els sediments de les parets i del terra amb eines mecàniques, raspalls, rasclets, i amb mànegues d'aigua a pressió, i conduir després les aigües del rentatge cap al buidador. Perquè la neteja es faci correctament és important que hi hagi un pendent a favor del punt de buidat, on vagin a parar totes les aigües.
4. Es desinfecten les parets i el terra dels dipòsits ruixant amb aigua clorada, a una concentració d'1 g/l de clor, i es condueixen després les aigües del rentatge cap al buidador.



5. S'esbandeix el dipòsit amb aigua de xarxa, i s'arrosseguen els residus cap al punt del buidador. Es considera que el dipòsit està ben condicionat i net quan l'aigua del rentatge o la que surt pel buidador no és tèrbola i està ben clorada (dins dels límits legiscats).
6. S'omple el dipòsit fins a 1 metre i es pren una mostra de l'aigua.
7. Si la mostra compleix amb els requisits higienicosanitaris, s'acaba d'omplir i es subministra l'aigua de nou, tornant al funcionament normal de la instal·lació. Si s'ha variat l'alimentació de xarxa en algun punt es torna a la situació inicial.

ESTACIONS DE BOMBEIG

Operacions

En el cas dels bombaments, les operacions que cal incloure en el pla de manteniment i neteja han de tenir en compte les següents prioritats:

- Comprovar el perfecte estat i/o el funcionament correcte de l'estructura de les bombes i sistemes energètics que les alimenten.
- Verificar que els paràmetres de les bombes tant hidràulics com elèctrics es corresponen amb els de la bomba en qüestió i que aquets tenen tendències adequades.
- Comprovar l'estat dels elements d'estanqueïtat com brides, vàlvules i calderins de pressió.
- Comprovar l'estat de les canonades que es troben a l'interior de l'estació de bombament, verificar espessors de pintura i materials de les canonades.
- Revisar l'estat dels sistemes auxiliars de l'estació de bombament, com ventilacions, elements d'elevació, manòmetres, desaigües, etc...
- Inspecció dels sistemes de telecomandament, PLC's, comunicacions, analitzadors de xarxa.

Freqüència

La freqüència amb què s'ha de dur a terme cadascuna de les operacions descrites en l'apartat anterior s'ha de fixar en el pla de manteniment i neteja, segons les particularitats de cada equip.

Totes les tasques de manteniment en les estacions de bombament i resta de sistemes, poden estar vinculades amb el SCADA i GMAO de les instal·lacions. Aquest software pot ser capaç de proposar les tasques de manteniment adequadament i optimitzades al compartir dades.



10.1 DESCRIPCIÓ I ANÀLISI ACTUAL

ESTUDI TÈCNIC I ECONÒMIC PER LA PRESTACIÓ DEL SERVEI D'ABASTAMENT D'AIGUA DE TERRASSA



10.2 PROPOSTES DE MILLORA

Per tal de poder optimitzar de manera eficient el sistema de telecontrol existent, caldria una auditoria exhaustiva de l'estat en que es troben les instal·lacions per conèixer la totalitat de les funcionalitats, numero de senyals i tipus, equips que controla, alarmes que gestiona i usuaris del sistema de control existent.

Respecte les instal·lacions existents, creiem que s'hauria d'homogeneïtzar dels sistemes de hardware instal·lats i sistemes de comunicació, a mes de la instal·lació d'un sistema SCADA amb capacitat per aglutinar les següents tasques:

- Control i teleordre sobre la totalitat de les instal·lacions existents.
- Supervisió i adquisició de dades de les senyals de camp.
- Sistema de telegestió de consum d'energia i millora de l'eficiència energètica.
- Combinació de dades amb el sistema GMAO de les instal·lacions.
- Possibilitat de treballar com a SCADA web server (amb totes les funcionalitats), per tal de poder fer la supervisió del sistema de manera deslocalitzada i amb possibilitat de supervisar els equips de manteniment.



- Generació d'informes preprogramats de manera automàtica, per tal de realitzar un seguiment al explotador.

La instal·lació d'un sistema que pugui aglutinar tots els elements de camp a un sol SCADA i relacionar les seves dades de funcionament amb sistemes GMAO (Gestor de Manteniment Assistit per Ordinador), permet poder ser operatiu per diferents equips de treball, i tant per part de l'explotador com de l'Ajuntament, fa més accessible el control i explotació de les instal·lacions. Tot això repercutirà directament en l'explotació de les instal·lacions, fent-les més eficients, permetent la optimització de recursos tant energètics com humans i costos d'explotació.

A continuació es fa una breu descripció dels punts anteriorment descrits, indicant les millores que aportarien al sistema:

Control i teleordre sobre la totalitat de les instal·lacions existents

Segons s'ha pogut observar al document entregat per MINA "Descripció EquipsTelecontrol", un numero determinat de les instal·lacions existents no tenen possibilitat de rebre ordres des del centre de control, operant únicament en funció del programa establert al PLC de la instal·lació. Això comporta que en determinades situacions on es necessiti operar de manera remota sobre alguna de les instal·lacions, finalment s'hagi d'enviar un equip d'operaris per tal de fer la maniobra de manera manual.

Les millores del telecontrol aporten:

- Optimització del temps de resposta en front operacions no programades.
- Optimització de la disponibilitat dels operaris de manteniment.
- Millora en la operativitat de les instal·lacions.
- Millora en els costos de manteniment, donat que existirà una disponibilitat major dels recursos humans.

Supervisió i adquisició de dades de les senyals de camp

Actualment el sistema realitza aquestes funcions, però una possible millora seria augmentar el numero de dades i senyals per tal de disposar d'una major informació del funcionament de les instal·lacions.

Una major disponibilitat d'informació conjuntament amb la implementació d'una base de dades amb capacitat per extreure informes i tendències, facilitarà molt les tasques d'anàlisis de les instal·lacions i es podran extreure conclusions per tal de millorar i optimitzar els processos i l'explotació de les instal·lacions.

Així mateix, la propietat també disposarà d'eines per poder exigir a l'explotador informes del funcionament de les instal·lacions amb major detall i poder realitzar un seguiment molt més detallat i justificat.

En resum les millores d'aquest punt són les següents:

- Millorar el coneixement de les operacions a les instal·lacions.
- Majors facilitats de la propietat per controlar al explotador.



Sistema de telegestió de consum d'energia i millora de l'eficiència energètica

Actualment es disposa d'un SCADA exclusiu per la visualització del consum d'energia, sense que aquest pugui realitzar operacions o modificacions als equips en base a la lectura de les dades que rep, impossibilitant així la millora de l'eficiència energètica de les instal·lacions. Per això és important que el SCADA tingui la possibilitat d'integrar tant les senyals dels analitzadors de xarxa com el control i resta de dades de les instal·lacions.

La possibilitat de carregar les franges horàries de les diferents tarifes elèctriques, permetria establir quines son les millors hores per realitzar l'omplenat dels dipòsits i així optimitzar els costos econòmics de l'energia elèctrica consumida en els bombaments.

Així mateix, el poder disposar de totes les dades en un sol sistema de telegestió, facilita les tasques d'anàlisi i visualització de les dades.

En resum, les millores son les següents:

- Optimització dels costos econòmics de l'energia elèctrica.
- Facilitat de visualització de dades en un sol sistema SCADA.
- Millora de l'eficiència energètica de les instal·lacions.

Combinació de dades amb el sistema GMAO de les instal·lacions

La possibilitat de vincular dades del sistema SCADA amb un GMAO (Gestor de Manteniment Assistit per Ordinador), com per exemple les hores de funcionament o les tendències d'eficiència d'un equip, facilitaran en gran mesura les tasques de manteniment, tan el preventiu, com el correctiu i predictiu.

Disposar d'aquesta opció pot ajudar a optimitzar els costos de manteniment, millorar els temps de disponibilitat dels equips, disposar d'un major control sobre les operacions de manteniment, modificar de manera automàtica les freqüències d'operacions de manteniment i generar de manera automàtica les ordres de treball dels operaris de manteniment.

Per tal de poder realitzar aquesta millora, és important disposar d'un inventari detallat de les instal·lacions i d'una identificació dels equips adient.

En resum les millores d'aquest punt son les següents:

- Optimització de les tasques de manteniment.
- Major control sobre les incidències dels equips i temps de resolució d'incidències.
- Generació d'ordres de treball automàtiques.
- Major facilitat en la traçabilitat d'incidències en els equips.

Possibilitat de treballar com a SCADA web server (amb totes les funcionalitats)

Actualment el SCADA existent ja permet realitzar aquesta funció, encara que no permet operar sobre els equips i únicament és una eina de visualització. Juntament amb les altres millores abans comentades, la possibilitat de poder realitzar connexions via web al SCADA o de manera remota, pot millorar el coneixement dels tècnics de l'estat de les instal·lacions



i agilitzar els temps de reacció en front de situacions d'alarma o d'incidències a les instal·lacions.

Així mateix, la possibilitat de que els operaris de manteniment es puguin connectar de manera remota al sistema SCADA, millora la seguretat d'aquests a l'hora de realitzar tasques als bombaments i dipòsits.

En resum, les millores serien les següents:

- Millorar els temps de reaccionar en front d'incidències.
- Facilitar els treballs als operaris de manteniment.

Generació d'informes preprogramats de manera automàtica, per tal de realitzar un seguiment al explotador

Aquets informes es preprogramen amb els camps necessaris (energètics, mecànics, horaris, etc.), d'aquesta manera es pot disposar de la diferent informació que pot donar el sistema de manera ràpida i amb una distribució automàtica.

Aquests informes facilitaran prendre decisions i poder millorar el control de l'explotador per part de la propietat.

En resum les millores d'aquest punt son les següents:

- Generació automàtica de d'informació per grups de dades o sistemes.
- Millorar el control de les instal·lacions per totes les parts implicades
- Distribució automàtica dels informes

Un altre punt molt importat a tenir en compte es l'estat actualitzat de la documentació dels equips i sistemes, ja que es de gran importància disposar de la següent informació de manera segura i organitzada:

- o Manuals d'equips.
- o Backups dels programes de PLC, SCADA, bases de dades, OPC, etc..., en general de tot el software vinculat a les instal·lacions.
- o Llicències de software.
- o Llistats de senyals organitzats per PLC o remotes.
- o Llistat de proveïdors de software.

Aquesta informació l'ha de tenir l'Ajuntament de manera controlada i actualitzada cada 6 mesos, per tal de que davant un canvi d'explotador aquesta estigui en disposició de ser transmesa al nou.



ANNEXES

S'adjunten els següents annexes:

➤ EN PAPER I SUPORT INFORMÀTIC:

- **ANNEX 1. Proposta organitzativa de personal:** organigrama corresponent a l'apartat número 8.
- **ANNEX 2. Plànol ubicació principals instal·lacions.**
- **ANNEX 3. Plànol sinòptic funcionament de les instal·lacions.**
- **Annex 4. Estudi de projecció demogràfica realitzat per l'Observatori Econòmic i Social i de Sostenibilitat de Terrassa**

➤ EN SUPORT INFORMÀTIC:

- **ANNEX 5. Taula càlculs:** fulla de càlcul que conté les bases de càlculs dels diferents escenaris possibles i les fitxes dels recursos d'aigua disponibles.
- **ANNEX 6. Annexos escrit MPATSA del 180416:** Carpeta que conté els documents que es fan referència a l'informe i que estan inclosos en l'escrit de mina en resposta a l'Ajuntament de Terrassa del 18 d'abril de 2016.
- **ANNEX 7. Còpia de Cicle_Aigua_indicadors:** Fulla de càlcul de referència per les dades de consums.
- **ANNEX 8. Càlculs bombeig els bellots:** Carpeta amb el contingut dels càlculs hidràulics de l'estació de bombament dels Bellots.
- **ANNEX 9. Dades costos laborals febrer 2016 i € 2015 estudi ajuntament 160205:** document amb les dades de tot el personal de MINA organitzat per funcions.
- **ANNEX 10. Escrit planta osmosi març 2015.**
- **ANNEX 11. Dictamen valoració fons comerç.**



ANNEX 1_PROPOSTA ORGANITZATIVA DE PERSONAL

ORGANIGRAMA DEL SERVEI DE MANTENIMENT I EXPLOTACIÓ DEL SISTEMA D'ABASTAMENT DE TERRASSA

AJUNTAMENT DE TERRASSA

DIRECTOR GENERAL DEL
SERVEI

DIRECTOR TÈCNIC

ÀREA PRODUCCIÓ, ELEVACIÓ I
DISTRIBUCIÓ

ETAP I POUS

BOMBAMENTS

DISTRIBUCIÓ

OFICINA TÈCNICA PROJECTES I GIS

OBRES I MANTENIMENT XARXA

EFICIENCIA ENERGÈTICA

OFICINA TÈCNICA

ÀREA QUALITAT, INNOVACIÓ I
IT

GESTIÓ D'ESTACIONS REMOTES

SCADA

GIS

COMPTADORS

LABORATORI

QUALITAT EMPRESA I QUALITAT LABORATORI

PARC MÒBIL

OBRES

NETEJA I DESINFECCIÓ XARXA I DIPÒSITS

EQUIPS PER A LA DETECCIÓ DE FUITES

MANTENIMENT ELÈCTRIC

INSPECCIÓ I VIGILÀNCIA

SECRETARIA GENERAL I
JURIDIC

COORDINADOR COMERCIAL
ABASTAMENT

CONTRATACIÓ I ATENCIÓ CLIENTS

FACTURACIÓ

SERVEIS

LECTURES

ADMINISTRACIÓ

FISCAL I JURIDIC

COMPRES

SERVEI DE PREVENCIÓ

SEGURETAT I SALUT LABORAL

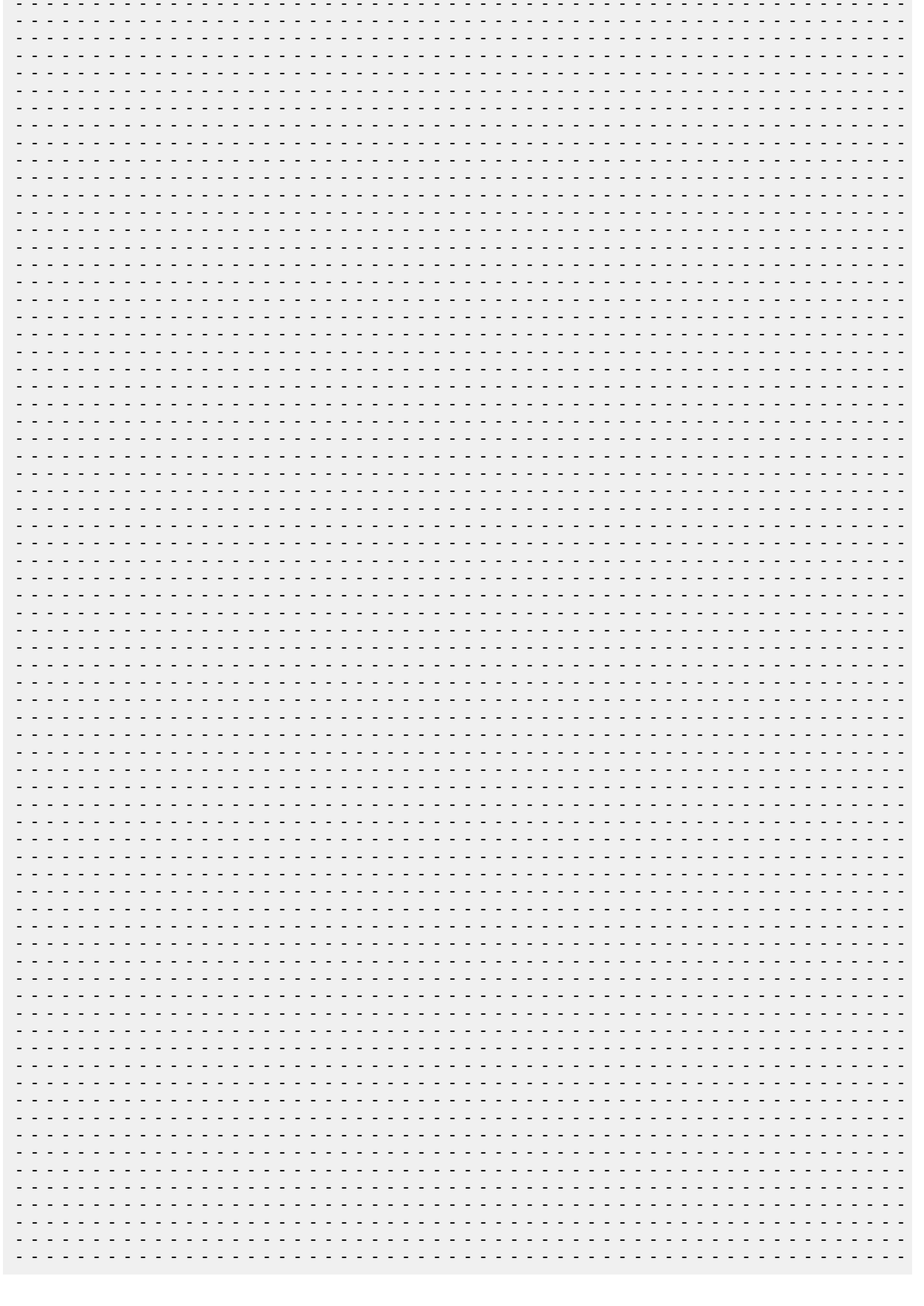
FORMACIÓ



ANNEX 2_PLÀNOL UBICACIÓ PRINCIPALS INSTAL·LACIONS



ANNEX 3_ PLÀNOL SINÒPTIC FUNCIONAMENT DE LES INSTAL·LACIONS





ANNEX 4_ INFORME PROJECCIÓ DEMOGRÀFICA TERRASSA HORITZÓ 2026

PROJECCIÓ DEMOGRÀFICA DE TERRASSA

*Horitzó 2026
Escenari baix i mitjà saldo migratori*

Observatori Econòmic i Social
i de la Sostenibilitat de Terrassa

Terrassa, 22 de juliol de 2016

PROJECCIÓ DEMOGRÀFICA DE TERRASSA HORITZÓ 2026

Escenari baix i mitjà saldo migratori

Projecte elaborat per:

Observatori Econòmic i Social i de la Sostenibilitat de Terrassa (OESST)



Terrassa, 22 de juliol de 2016

Previsió del creixement demogràfic

Projecció demogràfica a 10 anys vista: Horitzó 2026.

Objecte d'estudi i finalitat

En aquest apartat es realitza una anàlisi i projecció demogràfica de la població futura de Terrassa amb la finalitat de saber-ne la seva evolució a 10 anys vista (Horitzó 2026) per poder ajudar a determinar l'abast i el dimensionament del servei d'abastament d'aigua de la ciutat (saber els cabals màxims, grandària de les instal·lacions, equipaments, etc.).

Metodologia

El càlcul de la població projectada de Terrassa s'ha elaborat mitjançant el mètode dels components demogràfics projectats (naixements, defuncions, immigració i emigració) que proporciona l'Idescat i que fan referència a les dades de la comarca del Vallès Occidental. Aquests components consten de 3 escenaris possibles d'evolució de la població: baix, mitjà i alt.

Concretament, les dades que es proporcionen consten de:

- Moviment natural anual (naixements i defuncions) i moviment migratori anual (immigrants i emigrants) projectat per a la comarca del Vallès Occidental en el període 2013-2025 en cada un dels 3 escenaris de projecció ("E1" per a l'escenari baix, "E2" per a l'escenari mitjà i "E3" per a l'escenari alt)¹.
- Taxes de fecunditat per edat de la mare, necessàries per fer l'estandardització municipal de Terrassa, per als anys 2010, 2011 i 2012. El factor d'estandardització es calcula a partir dels naixements reals-registrats / naixements estimats. El valor extrem del diferencial de Terrassa és 1,04; el qual s'havia de limitar entre l'interval 0,8-1,2.

¹ Cal destacar, que els coeficients utilitzats de la mortalitat fan referència a l'escenari mitjà de la projecció de Catalunya (ja que no es disposen de dades diferenciades per territoris) i els de la fecunditat són els propis de la comarca del Vallès Occidental en l'escenari mitjà de projecció. Els patrons relatius comarcals d'immigració i emigració són una combinació dels tres escenaris de projecció (per a la realització d'aquesta projecció s'ha escollit 2 escenaris: el baix "E1" i el mitjà "E2").

- Per a cada any del període de projecció, de 2013 a 2025 ambdós inclosos: taxes de fecunditat de la mare per edat (des de 15 fins a 49 anys), probabilitats de defunció, a data 1 de gener, per sexe i edat (des del naixement fins a 94+ anys), i composició percentual per edat, a 31 de desembre, dels immigrants i emigrants de la comarca (el seu rang de valors és des de 0 anys fins a 95 + anys).

Per poder elaborar aquesta projecció, que proporciona informació sobre la població de Terrassa fins l'horitzó 2026, s'ha tingut en compte la població de partida que fa referència a les dades del Padró Municipal de Terrassa a 1 de gener de 2013.

A. ESCENARI BAIX SALDO MIGRATORI "E1" (BAIX)

1. Evolució real en els darrers anys

L'escenari projectat pel que fa a la fecunditat-natalitat i la mortalitat ha estat el mitjà "E2". En canvi, pel que fa al saldo migratori s'ha decidit calcular la projecció demogràfica a partir de l'escenari baix "E1" degut a que l'evolució real durant els darrers 5 anys (període 2010-2015) ha estat negativa.

Segons les dades del 2015 del Padró Municipal d'Habitants de Terrassa el saldo migratori era negatiu (-1.572 habitants). A més, cal destacar, que el creixement de la població durant el 2015 respecte a l'any 2014 només ha estat de 2 persones. Per tant, la població de Terrassa tendeix a l'estabilització.

Tenint en compte aquests dos factors, s'ha considerat l'escenari baix "E1" pel que fa al saldo migratori (immigracions-emigracions) fins l'horitzó 2026.

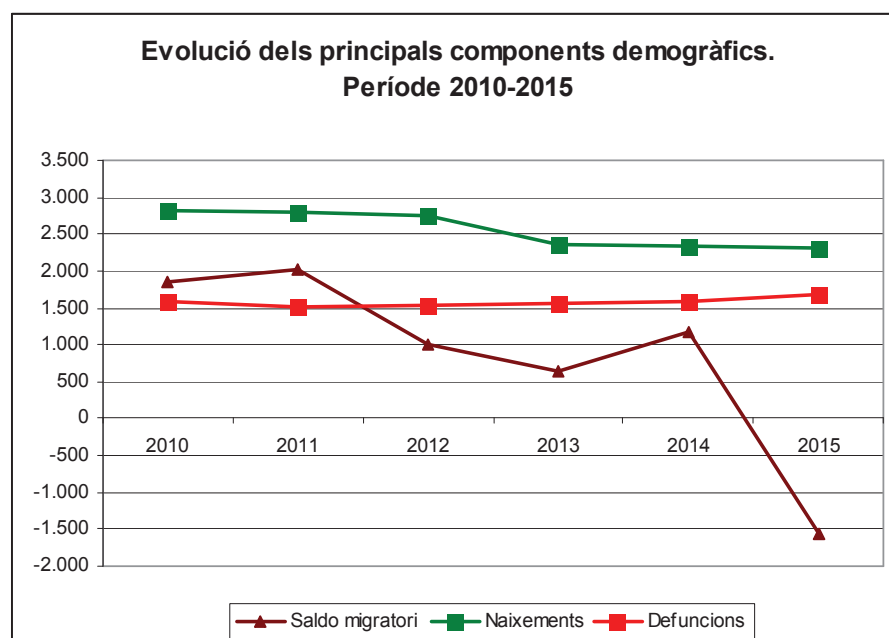
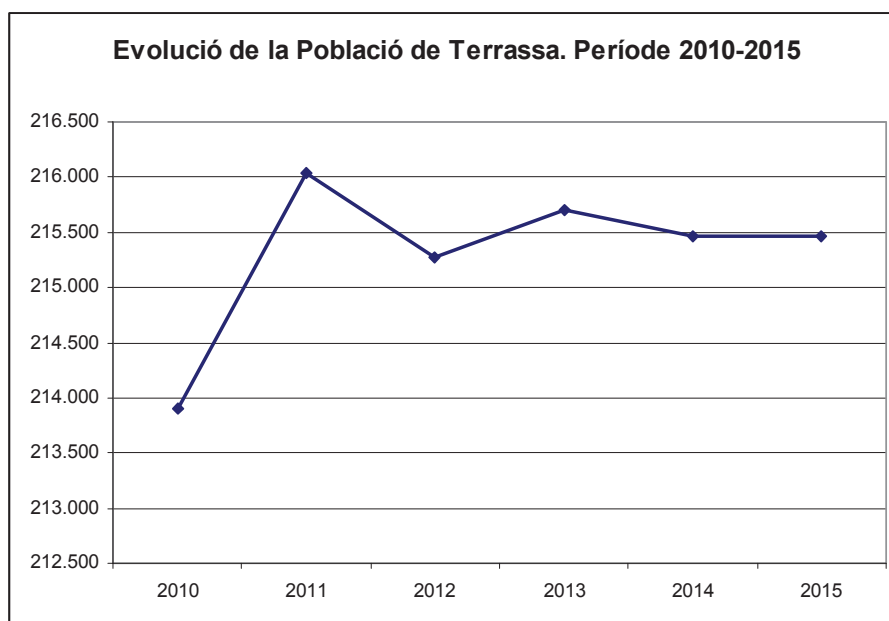
Evolució de la població de Terrassa

Escenari real. Període 2010-2015

Components demogràfics	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Δ 2010-2015	% Δ 2010-2015	Δ 2014-2015	% Δ 2014-2015
Saldo migratori	1.851	2.021	1.004	650	1.183	-1.572	-3.423	-184,93	-2.755	-232,88
Naixements	2.816	2.806	2.737	2.355	2.343	2.309	-507	-18,00	-34	-1,45
Defuncions	1.580	1.520	1.537	1.572	1.583	1.671	91	5,76	88	5,56
Població	213.897	216.045	215.269	215.706	215.467	215.469	1.572	0,73	2	0,009

Font: Padró Municipal d'Habitants de Terrassa.

1. Les dades d'immigració-emigració són del Padró continu. Degut a aquest fet hi ha un decalatge estadístic i per tant, les operacions poden no quadrar.



2. Projectió en l'horitzó 2026 en base a les dades del Padró

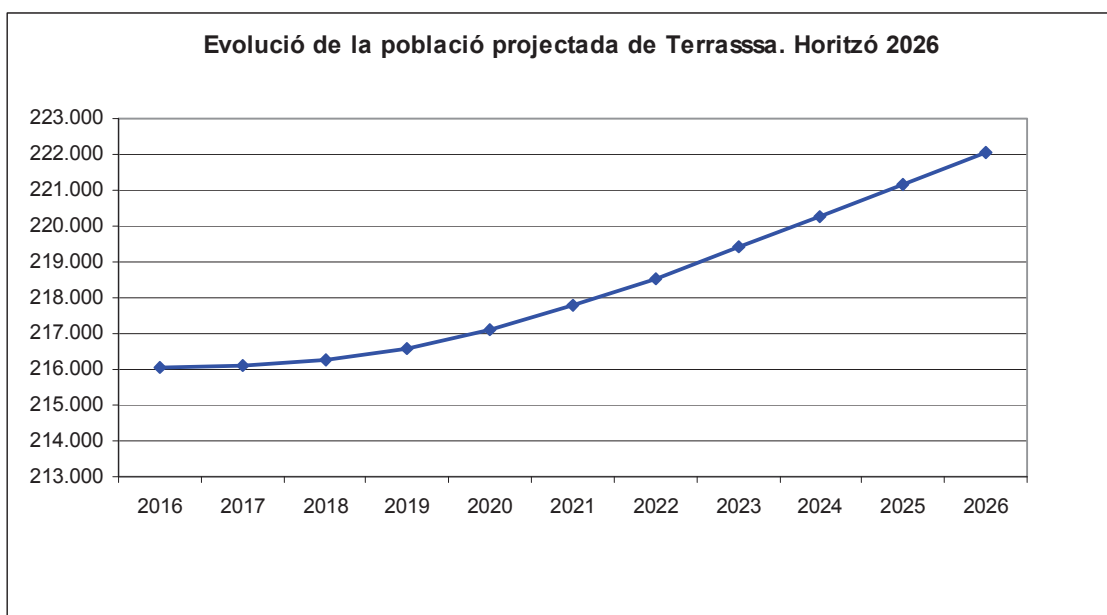
L'evolució de la població projectada de Terrassa fins l'Horitzó 2026 indica un clar creixement del nombre d'habitants. En 10 anys el creixement és del 2,78% respecte l'any 2016 projectat, quasi bé un 3% (6.004 habitants més). En canvi, si es té en compte les dades reals registrades al Padró municipal a data 31 de desembre de 2015, aquest creixement és del 3,06% (6.609 habitants més). Per tant, hi ha un diferencial de tan sol el 0,28 punts percentuals entre l'escenari real i el projectat.

Evolució de la població projectada de Terrassa

Nombre d'habitants. Horitzó 2026: 2016-2026

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Homes	106.703	106.734	106.838	107.049	107.343	107.722	108.150	108.619	109.099	109.583	110.074
Dones	109.371	109.378	109.410	109.546	109.762	110.058	110.402	110.788	111.185	111.589	112.004
Total	216.074	216.112	216.248	216.594	217.105	217.780	218.552	219.407	220.284	221.172	222.078
Δ %		0,02	0,06	0,16	0,24	0,31	0,35	0,39	0,40	0,40	0,41

Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).



Pel que fa als principals components demogràfics, es preveu un creixement del saldo migratori, una baixa fecunditat (naixements) i un envelliment de la població amb un clar augment de la gent gran. A partir de l'any 2019, es registren més defuncions que naixements.

L'augment del saldo migratori projectat a partir de l'any 2018 serà degut principalment a l'efecte de la gentrificació², augment del preu de l'habitatge i el lloguer de la ciutat de Barcelona, fet que expulsarà població cap a altres ciutats de la 1a a la 2a corona metropolitana, especialment gent jove, a la recerca d'unes millors condicions en l'habitatge, més assequibles i amb més qualitat de vida de l'entorn, i el parc actual d'habitatge disponible de Terrassa té aquestes característiques.

Evolució dels components demogràfics projectats

Principals components. Terrassa. Horitzó 2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Saldo migratori	-435	-236	48	273	481	610	719	762	783	805	-
Naixements	2.115	2.033	1.978	1.933	1.906	1.889	1.877	1.871	1.874	1.884	-
Defuncions	1.618	1.649	1.752	1.963	2.257	2.637	3.065	3.533	4.014	4.497	-
Població	216.074	216.112	216.248	216.594	217.105	217.780	218.552	219.407	220.284	221.172	222.078

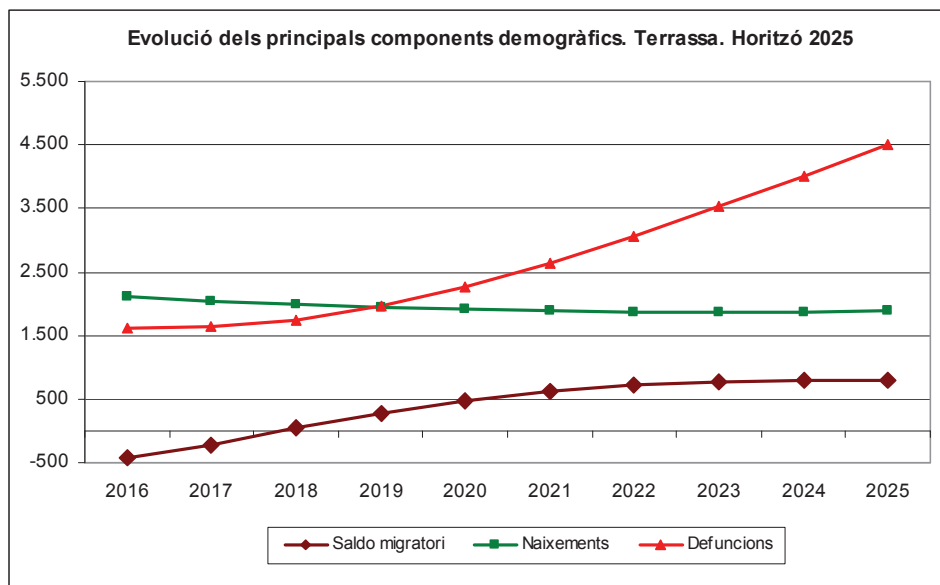
Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).

1. La migració interna projectada preveu una lleugera reducció entre 2016-2017 i una posterior estabilització a partir de 2018.

En canvi, pel que fa a la migració externa projectada es preveu un clar augment a partir de l'any 2018, degut principalment a l'augment de les sortides de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

- no disponible

² D'acord amb el que diu l'Idescat, en correlació també a la capacitat del parc d'habitatge buit existent. El preu de l'habitatge a Barcelona tendeix a créixer per causes exògenes i pel recent fenomen de la "turistificació", fet que expulsa a la població local que fins ara ocupava aquests espais per població de classe mitjana benestant.



B. ESCENARI MITJÀ SALDO MIGRATORI “E2” (MITJÀ)

En aquest cas o hipòtesi s’ha considerat pel que fa al saldo migratori un escenari mitjà “E2”. Tal com s’ha fet anteriorment per l’escenari baix “E1”, els escenaris dels components demogràfics de la fecunditat-natalitat i mortalitat també són mitjans. Per tant, ens trobem en un escenari mitjà del creixement de la població de Terrassa fins l’horitzó 2026.

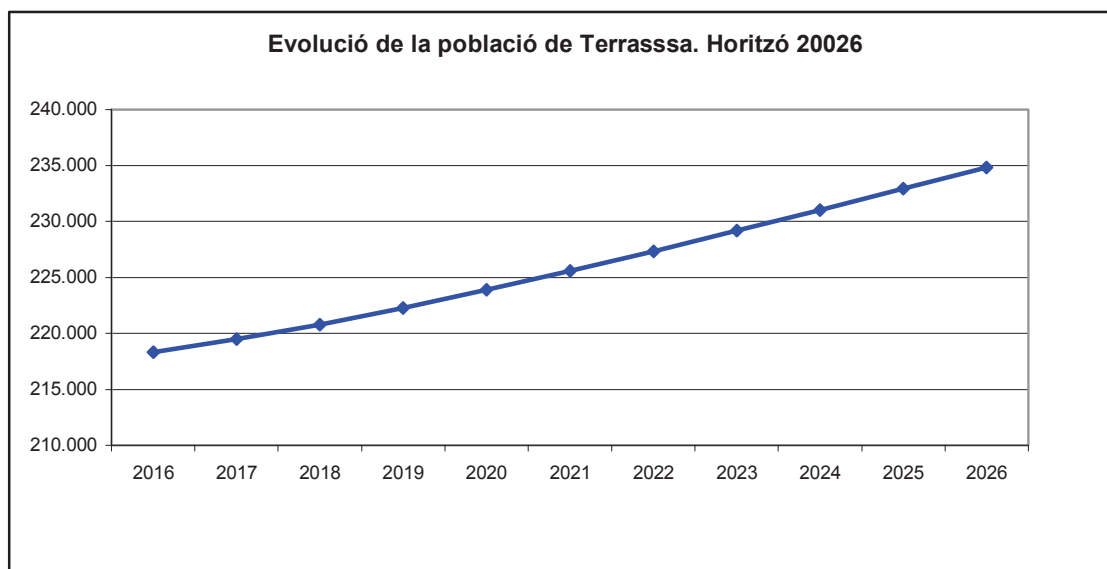
L’evolució de la població projectada de Terrassa fins l’Horitzó 2026 indica un clar creixement del nombre d’habitants. En 10 anys el creixement és del 7,56% respecte l’any 2016 projectat. En canvi, si es té en compte les dades reals registrades al Padró municipal a data 31 de desembre de 2015, aquest creixement és del 8,98%, quasi bé, un 9%. Per tant, hi ha un diferencial de 1,42 punts percentuals entre l’escenari real i el projectat.

Evolució de la població de Terrassa

Nombre d'habitants. Horitzó 2026: 2016-2026

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Homes	107.733	108.278	108.947	109.701	110.532	111.416	112.336	113.288	114.263	115.252	116.247
Dones	110.597	111.184	111.844	112.564	113.344	114.160	115.004	115.875	116.767	117.673	118.588
Total	218.330	219.462	220.791	222.265	223.876	225.576	227.340	229.163	231.029	232.925	234.836
Δ %		0,52	0,61	0,67	0,72	0,76	0,78	0,80	0,81	0,82	0,82

Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).



Pel que fa als principals components demogràfics, es preveu un creixement del saldo migratori, una baixa fecunditat (naixements) i un envelliment de la població amb un clar augment de la gent gran. A partir de l'any 2019, es preveu igualment més defuncions que naixements.

L'augment del saldo migratori projectat a partir de l'any 2018 serà degut principalment a l'efecte de la gentrificació, augment del preu de l'habitatge i el lloguer de la ciutat de Barcelona, fet que expulsarà població cap a altres ciutats de la 1a a la 2a corona metropolitana, especialment gent jove, en busca d'unes millors condicions en l'habitatge, més assequibles i amb més qualitat de vida.

Evolució dels components demogràfics projectats

Principals components. Terrassa. Horitzó 2025

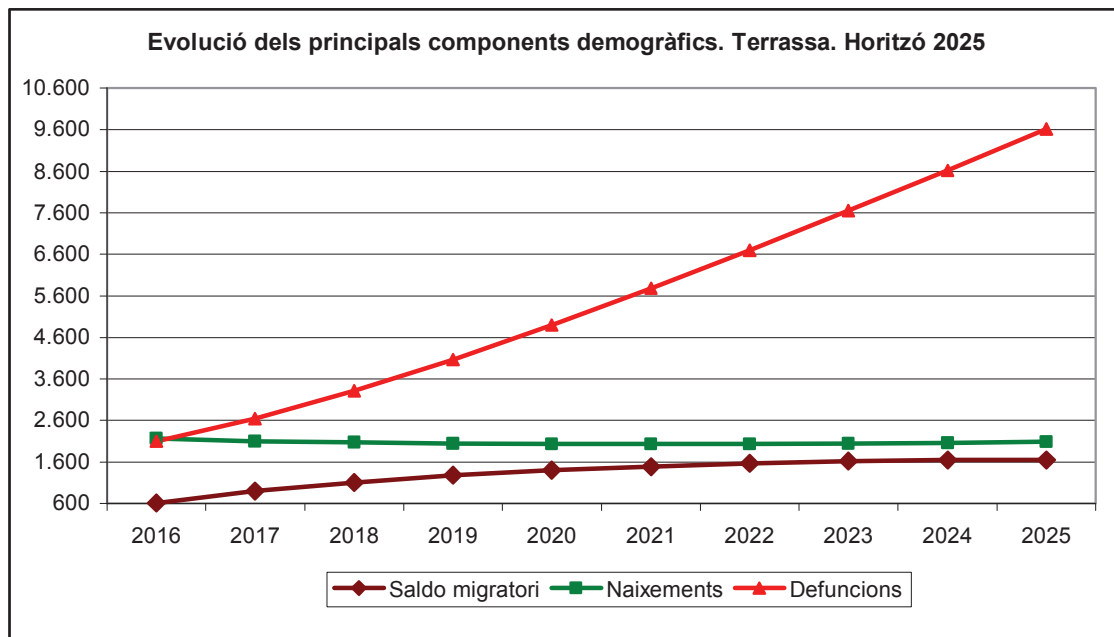
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Saldo migratori	615	899	1.102	1.286	1.407	1.490	1.564	1.617	1.648	1.656	-
Naixements	2.166	2.104	2.068	2.041	2.030	2.030	2.033	2.041	2.057	2.081	-
Defuncions	2.096	2.641	3.311	4.064	4.896	5.780	6.699	7.651	8.626	9.615	-
Població	218.330	219.462	220.791	222.265	223.876	225.576	227.340	229.163	231.029	232.925	234.836

Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).

1. La migració interna projectada preveu una lleugera reducció entre 2016-2017 i una posterior estabilització a partir de 2018.

En canvi, pel que fa a la migració externa projectada es preveu un clar augment a partir de l'any 2018, degut principalment a l'augment de les sortides de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

- no disponible



Conclusió:

Escenari baix

S'estima un creixement de la població per a l'Horitzó 2026 del quasi bé el 3% (més 6.609 habitants), respecte a les dades reals de 31 de desembre de 2015. Aquest creixement és degut principalment a l'augment del saldo migratori (més immigracions que emigracions), ja que hi haurà una disminució de la fecunditat (fills per dona) i la natalitat es mantindrà amb valors baixos fins el 2026.

Aquest creixement de la població futura es veurà esmorteït per l'augment de la mortalitat (nombre de defuncions) degut a l'augment de l'esperança de vida i per tant, de gent gran. A partir de l'any 2019, es registren més defuncions que naixements.

Escenari mitjà

S'estima un creixement de la població per a l'Horitzó 2026 del quasi bé el 9% (més 19.367 habitants), respecte a les dades reals de 31 de desembre de 2015. Aquest creixement és degut principalment a l'augment del saldo migratori (més immigracions que emigracions), ja que hi haurà una disminució de la fecunditat (fills per dona) i la natalitat es mantindrà amb valors baixos fins el 2026.

Aquest creixement de la població futura es veurà esmorteït per l'augment de la mortalitat (nombre de defuncions) degut a l'augment de l'esperança de vida i per tant, de gent gran. A partir de l'any 2018, es registren més defuncions que naixements.

Cal destacar, que caldrà actualitzar i revisar aquests indicadors demogràfics cada 5 anys, ja que a tants anys vista, les dades no són prou fiables, ja que incideixen diversos factors difícils de pronosticar, com és el cas de l'evolució socioeconòmica.

A continuació s'adjunta una taula comparativa amb els valors demogràfics reals-registrats i els projectats segons escenaris "E1" i "E2":

ESCENARI BAIX SALDO MIGRATORI "E1"

Diferencial de fecunditat	1,04
% immigració respecte comarca	29,86%
% emigració respecte comarca	23,67%

Comparació de l'escenari registrat amb el projectat Terrassa. Horitzó 2026

Escenari registrat (real)

Components demogràfics	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saldo migratori ¹	1.851	2.021	1.004	650	1.183	-1.572
Naixements	2.816	2.806	2.737	2.355	2.343	2.309
Defuncions	1.580	1.520	1.537	1.572	1.583	1.671
Població	213.897	216.045	215.269	215.706	215.467	215.469

Font: Padró Municipal d'Habitants de Terrassa.

1. Les dades d'immigració-emigració són del Padró continu. Degut a aquest fet hi ha un decalatge estadístic i per tant, les operacions poden no quadrar.

Escenari projectat

Components demogràfics	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Saldo migratori ¹	-296	-518	-563	-435	-236	48	273	481	610	719	762	783	805	-
Naixements ²	2.426	2.322	2.215	2.115	2.033	1.978	1.933	1.906	1.889	1.877	1.871	1.874	1.884	-
Defuncions ³	1.568	1.594	1.619	1.618	1.649	1.752	1.963	2.257	2.637	3.065	3.533	4.014	4.497	-
Població	-	215.832	216.041	216.074	216.112	216.248	216.594	217.105	217.780	218.552	219.407	220.284	221.172	222.078

Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).

1. Escenari baix "E1" coeficients projectats comarca Vallès Occidental
2. Escenari mitjà "E2" coeficients projectats comarca Vallès Occidental
3. Escenari mitjà "E2" coeficients projectats de tota Catalunya

ESCENARI MITJÀ SALDO MIGRATORI "E2"

Diferencial de fecunditat	1,04
% immigració respecte comarca	29,86%
% emigració respecte comarca	23,67%

Comparació de l'escenari registrat amb el projectat Terrassa. Horitzó 2026

Escenari registrat (real)

Components demogràfics	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saldo migratori ¹	1.851	2.021	1.004	650	1.183	-1.572
Naixements	2.816	2.806	2.737	2.355	2.343	2.309
Defuncions	1.580	1.520	1.537	1.572	1.583	1.671
Població	213.897	216.045	215.269	215.706	215.467	215.469

Font: Padró Municipal d'Habitants de Terrassa.

1. Les dades d'immigració-emigració són del Padró continu. Degut a aquest fet hi ha un decalatge estadístic i per tant, les operacions poden no quadrar.

Escenari projectat

Components demogràfics	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Saldo migratori ¹	188	220	421	615	899	1.102	1.286	1.407	1.490	1.564	1.617	1.648	1.656	-
Naixements ²	2.431	2.339	2.248	2.166	2.104	2.068	2.041	2.030	2.030	2.033	2.041	2.057	2.081	-
Defuncions ³	1.568	1.596	1.624	2.096	2.641	3.311	4.064	4.896	5.780	6.699	7.651	8.626	9.615	-
Població	-	216.321	217.284	218.330	219.462	220.791	222.265	223.876	225.576	227.340	229.163	231.029	232.925	234.836

Font: elaboració pròpia a partir de les dades comarcals del Vallès Occidental de l'Idescat (2013-2025).

1. Escenari mitjà "E2" coeficients projectats comarca Vallès Occidental
2. Escenari mitjà "E2" coeficients projectats comarca Vallès Occidental
3. Escenari mitjà "E2" coeficients projectats de tota Catalunya