



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de..., mediante escrito de fecha 16 de mayo pasado, registrado de entrada en Diputación el día 17 del mismo mes, solicita del Departamento de Asistencia a Municipios la emisión de un Informe sobre diversas cuestiones suscitadas en relación con el personal contratado por el Ayuntamiento para la prestación de sus servicios en el Centro Municipal de..., tras el cambio de modelo introducido por la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales en la gestión del referido Centro, que ha provocado la supresión de la subvención recibida hasta ahora por el Ayuntamiento para dicho fin.

En el citado escrito de petición la primera autoridad municipal nos informa que en marzo pasado la expresada Consejería les envió un escrito, en el que les comunicaba que no existiendo crédito presupuestario suficiente en la partida destinada a cubrir la convocatoria de Entidades locales, se modificaba el modelo de financiación del indicado Centro en el sentido de que solo sería subvencionado durante seis meses y los seis meses restantes se haría con cargo a la Orden de Entidades privadas, instando, al mismo tiempo, al Ayuntamiento a que pusiera a disposición de esta última Entidad el uso del inmueble para la prestación del servicio.

El problema suscitado por el cambio sobre la marcha introducido por la referida Consejería en el modelo de gestión y financiación del indicado Centro municipal, es que el Ayuntamiento había contratado al personal necesario para la prestación del servicio y, después de ocho años, ahora se encuentra ante la disyuntiva de tener que recolocarlo o despedirlo, sin que, por otra parte, nos quede claro si el cambio en el modelo de gestión y financiación lo es solo para este año o también para el futuro.

En tales circunstancias, y con independencia del carácter definitivo o no del nuevo modelo de gestión decidido por la Consejería para el referido Centro municipal, el Ayuntamiento nos formula las siguientes preguntas:

1º ¿Procede el despido de las trabajadoras por causas objetivas, teniendo en cuenta que una de ellas tiene concedida reducción de jornada por cuidado de un menor y compatibilidad con otro trabajo?



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



2º ¿Tiene obligación la Entidad privada que asume la prestación del servicio en las instalaciones municipales de subrogarse en los derechos y obligaciones de las trabajadoras?

3º En caso afirmativo, y teniendo en cuenta que la referida Entidad ha solicitado y, al parecer, obtenido de la Consejería cualificación profesional distinta (*sic*) a la que tienen las trabajadoras del Ayuntamiento, y que cuenta con personal cualificado suficiente para la prestación del servicio ¿si la subrogación de las trabajadoras municipales debería hacerse en las mismas condiciones que aquéllas tienen con el Ayuntamiento?

Pues bien, expuestas las cuestiones planteadas, y analizada la información proporcionada por el Ayuntamiento, tras consultar la legislación que consideramos de aplicación al caso, que en su momento se citará, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

A la vista de la información proporcionada por el Ayuntamiento, lo primero que llama nuestra atención son los negativos efectos prácticos que va a suponer para el Ayuntamiento la decisión adoptada por la Consejería en relación a un servicio que, aunque de competencia autonómica, viene siendo prestado por la Administración municipal con sus propios medios personales durante los últimos ocho años. Servicio que, de manera precipitada y, desde luego, poco respetuosa, a nuestro juicio, con los intereses municipales, ha visto modificado su modelo de gestión y financiación.

Es verdad que la actual situación económica y el abultado déficit de las Administraciones públicas están llevando a éstas a revisar los modelos de gestión y financiación de los servicios públicos en general, con el fin de no superar determinados niveles de déficits públicos a que vienen obligados por Ley. Circunstancias éstas que les han llevado a la reducción e, incluso, supresión de ayudas y subvenciones o, en otros casos, a modificar el modelo de gestión pública y su sustitución por el mecanismo de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



externalización de la prestación del servicio, como parece que ha ocurrido en el presente caso.

Entre las negativas consecuencias prácticas que, sin duda, tendrá para el Ayuntamiento la decisión adoptada por la Consejería, cabe destacar, en primer lugar, anticipando lo que luego diremos al abordar las concretas cuestiones planteadas por el Ayuntamiento, la situación que a éste se le crea en relación con la gestión del personal que hasta ahora venía prestando el servicio, al que, dados los términos introducidos por la Administración autonómica en el modelo de funcionamiento del servicio municipal impropio, ineludiblemente tendrá que recolocar o despedir y, por consiguiente, indemnizar, con el perjuicio que ello supone, tanto en términos económicos como de pérdida de empleo local. En segundo lugar, no podemos dejar de señalar también la merma o disminución en la calidad de los servicios prestados que, sin duda, provocará el sometimiento de éste a criterios de gestión meramente economicistas o de reducción del gasto.

SEGUNDO

Entrando ya en el fondo de las cuestiones planteadas por el Ayuntamiento, empezaremos por contestar de forma inversa al orden en que éstas han sido formuladas, pues, una vez descartado que exista sucesión de empresas u obligación de que la Entidad privada sustituya al Ayuntamiento en la relación laboral trabada por éste con sus trabajadoras, y, por tanto, que deba aquélla asumir mediante subrogación los derechos y obligaciones existentes entre el Ayuntamiento y su personal, estaremos ya en disposición de abordar el estudio de la cuestión referida al despido, a que, sin duda, se verá abocado el Ayuntamiento, salvo que decida recolocar al personal en otros servicios municipales.

Así pues, siguiendo el orden indicado, lo primero que debemos decir es que entre las instituciones de carácter tuitivo establecidas por la legislación laboral en beneficio de los trabajadores se encuentra, sin duda, el mecanismo de la sucesión de empresas, cuya finalidad principal, en los casos en que resulte de aplicación, sería la protección y



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



garantía de los derechos de los trabajadores pertenecientes a la empresa objeto de venta o traspaso, mediante el establecimiento de un régimen muy estricto de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales y de seguridad social puesto a cargo de las respectivas empresas.

En este sentido, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, dio una nueva redacción al artículo 44¹ del Texto Refundido del Estatuto de los

¹ Artículo 44. La sucesión de empresa

1. *El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo 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.*

2. *A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.*

3. *Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.*

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. *Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*

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.

5. *Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.*

6. *El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:*

- a) Fecha prevista de la transmisión;*
- b) Motivos de la transmisión;*
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y*
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.*

7. *De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.*

8. *El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Trabajadores (ET, en adelante), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, incorporando a nuestro ordenamiento interno el contenido de las Directivas europeas 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, por la que se modifica la Directiva 77/187/CE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de éstos, y Directiva 1999/70/CE, también del Consejo, de 29 de junio.

Pues bien, de las Directivas comunitarias citadas, así como, del derecho positivo español y jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, podemos concluir que existe sucesión de empresas, cuando en la indicada operación concurren los siguientes elementos:

- a) La sustitución de un empresario por otro – elemento subjetivo –. Sin que, a tales efectos, sea precisa la existencia de relaciones contractuales previas entre ambos, ya que la cesión del centro de actividad o empresa, en que finalmente se concreta la sucesión, podría tener lugar a través de un tercero.
- b) La entrega real al cesionario de todos los factores esenciales de producción que conforman la identidad de la empresa – elemento objetivo –, de forma que pueda asegurarse la continuidad de ésta como unidad productiva, tanto desde el punto de vista técnico, como organizativo y patrimonial, o, cuando

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. *El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.*

10. *Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



menos, que dicha entrega conlleve el traspaso de elementos patrimoniales susceptibles de constituir el soporte de una nueva unidad productiva dotada de autonomía funcional.

Por tanto, para poder hablar de la aplicación del mecanismo de sucesión de empresas, previsto en el citado artículo 44 del ET, y su utilización en beneficio del personal laboral al servicio del Ayuntamiento, tendrían que darse los dos requisitos señalados en el párrafo anterior. Tales requisitos han sido precisados y exigidos, amplia y reiteradamente, por la doctrina jurisprudencial, pudiendo citar, entre otras, las Sentencias del Tribunal Supremo de 10/12/1997 (RJ 1998/736) y 30/9/1999 (RJ 1999/9100). Es decir, debería producirse tanto un cambio en la titularidad, como la afección de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma a dicho cambio, cosa que creemos no se ha producido en el supuesto sometido a nuestra consideración, pese a la cesión de uso del inmueble que, en su caso, pudiera efectuar el Ayuntamiento en beneficio de la Entidad privada. Lo que verdaderamente se ha producido en el presente caso es la finalización de un modelo de gestión decidido por la Administración que en origen ostenta la titularidad del servicio, y su sustitución por otro, formal y jurídicamente diferente, pese a que el servicio en cuestión siga siendo materialmente el mismo.

Por otra parte, y en lo que se refiere a la sucesión o relevo de contratistas en la prestación de servicios públicos, el Tribunal Supremo viene entendiendo que, al no producirse la necesaria transmisión de elementos patrimoniales empresariales, que es consustancial al referido concepto legal, no se produce el fenómeno de la sucesión de empresas, ni cabe entender, en consecuencia, que deba producirse necesariamente el efecto de subrogación empresarial propio de la citada sucesión de empresas, salvo en aquellos supuestos en que al nuevo contratista se le entrega también la infraestructura u organización básica para la explotación del servicio, o cuando dicha subrogación estuviera contemplada expresamente en el correspondiente pliego de condiciones administrativas que sirviera de base para la externalización del servicio.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Siguiendo, por tanto, la línea trazada por el Tribunal Supremo, creemos que en el supuesto sometido a nuestra consideración y pese a la cesión de uso del inmueble que, en su caso, pudiera acordar el Ayuntamiento en beneficio de la Entidad privada, no puede hablarse de sucesión de empresas, ni del nacimiento de la obligación de la Entidad que asume la prestación del servicio de subrogarse en las relaciones contractuales con las trabajadoras.

TERCERO

Tratándose de personal laboral, ya sea éste fijo o temporal, ya tenga unas u otras condiciones de trabajo, una vez producida la asunción del servicio por la nueva Entidad privada en lugar de la Administración municipal, ese solo hecho determinaría la posibilidad de aplicación de los artículos 49 y 52 del ET, dedicados, respectivamente, a determinar las causas de extinción de los contratos de trabajo y regular la extinción de éstos por causas objetivas.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado por las Cortes Generales, posteriormente, tramitado y aprobado como Ley 3/2012, de 6 de julio, han redefinido las causas del despido objetivo con un doble objetivo, ofrecer nuevas pautas que sirvan para determinar su concurrencia y reducir el elevado nivel de discrecionalidad judicial que permitía la anterior redacción de los preceptos legales. Además de los objetivos señalados, ambas normas legales han terminado por aclarar también la utilización del despido objetivo en el ámbito de las distintas Administraciones públicas, al introducir la primera regulación expresa de su aplicabilidad en todo el sector público.

En efecto, la Disposición Adicional Vigésima del ET – añadida por la disposición adicional segunda de la citada Ley 3/2012 – aborda el tema de la aplicación en el sector público del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, estableciendo, en su párrafo primero, lo siguiente: *"El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (...), se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo (...)".

Aclarando, a continuación, en su párrafo segundo, que: *"A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas (...), se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público"*. Así pues, del contenido del citado párrafo primero de la Disposición Adicional Vigésima del ET, cabe extraer la conclusión de la legalidad del despido objetivo en cualquier Entidad del sector público, de las comprendidas en el artículo 3.1 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, en cuyo apartado a) se menciona expresamente a *"(...) las Entidades que integran la Administración Local"*.

Por consiguiente, lo que nos corresponde ahora es analizar los requisitos concretos de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas en que podría fundar el Ayuntamiento la extinción del vínculo laboral establecido con el personal que presta sus servicios en el Centro Municipal de... Y, a este respecto, es conveniente señalar, antes de entrar en el análisis concreto de cada una de las referidas causas, en primer lugar, que la definición establecida por el artículo 51.1, párrafos cinco y seis, de las mismas deben ser integradas con lo dispuesto en la citada Disposición Adicional Vigésima del ET, referida, como sabemos, a las Administraciones públicas; y, en segundo lugar, que no todas ellas despliegan sus efectos de forma idéntica, pues, mientras que las causas económicas se proyectan sobre la actividad de la Administración considerada en su conjunto, las restantes están referidas a cambios introducidos en



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



concretas áreas o servicios. Es decir, cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas no es necesario que la causa alegada *"haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa"*, bastando con que se acredite *"exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo"*. Y todo ello, sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un mismo tiempo.

Empezando por la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, debemos referirnos, en primer lugar, al profundo cambio que su regulación ha experimentado tras la aprobación de la reciente reforma laboral, al pasar de la exigencia de justificación de la existencia de pérdidas actuales en la empresa, cuya situación deberían contribuir a mejorar los despidos acordados, a que baste con la mera existencia actual o futura previsión de una situación económica desfavorable, sin que, por otra parte, resulte determinante el juicio de idoneidad del despido en relación con la viabilidad de la empresa. En segundo lugar, y en lo que a la utilización de esta causa por las Administraciones públicas se refiere, deberá tenerse muy en cuenta la especificidad de lo dispuesto en el párrafo segundo de la Disposición Adicional Vigésima del ET, que, a diferencia de lo dispuesto en el artículo 51.1, párrafo cinco, del mismo texto legal, sigue refiriéndose a la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos producida durante tres trimestres consecutivos, pero sin precisar término alguno de comparación, como hace el precepto legal citado.

Por lo que se refiere a la extinción de los contratos de trabajo por causas técnicas, creemos que invocar dicha causa como motivo del despido no resultaría muy adecuado en el presente caso, dada su naturaleza o el sentido de la misma, centrado en todos aquellos procesos de innovación tecnológica que llevados a cabo en el seno de la empresa permiten a ésta la reducción o supresión de puestos de trabajo como consecuencia directa de su implementación.

Sí creemos, por el contrario, ajustada a la nueva situación creada en el Centro Municipal de..., tras el cambio operado en el modelo de gestión del servicio, fundar la extinción de los contratos de trabajo en causas organizativas, en la medida en que el



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



despido se produce como consecuencia de la reestructuración operada en la prestación del servicio a raíz de su externalización y consiguiente vacío en las funciones desempeñadas por las actuales trabajadoras. Despido que, desde el punto de vista de la prueba, bastaría con justificar mediante la reorganización del servicio consecuencia del nuevo modelo de gestión, sin necesidad de tener que realizar un juicio de razonabilidad o acreditación de la relación causal existente entre ésta y la extinción de los contratos de trabajo.

La jurisprudencia ha admitido también en ocasiones el despido objetivo fundado en causas productivas, es decir, aquéllas que vienen motivadas por alteraciones importantes en la capacidad productiva de la empresa, como consecuencia, por ejemplo, de cambios en la demanda de los productos o servicios prestados por ésta, o, como ocurre en el presente caso, a raíz de la descentralización productiva o externalización del servicio realizada a través de contratas. Externalización que la jurisprudencia ha venido encuadrando tanto entre los despidos objetivos por causas productivas como por causas organizativas.

En resumidas cuentas, la extinción de los contratos de trabajo, a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.c) del ET, podría justificarse, a nuestro juicio, invocando tanto causas organizativas como productivas provocadas por el acuerdo de externalización del servicio adoptado por la Consejería, sin descartar la posible concurrencia de ambas, inclinándonos por éstas con preferencia a la invocación de causas económicas, porque, como decíamos más arriba, las causas tecnológicas, organizativas y de producción no tienen por qué afectar al conjunto de la empresa ni incidir necesariamente en una situación económica negativa para el Ayuntamiento, al estar referidas al funcionamiento de una unidad productiva o autónoma de la empresa, en este caso, al Centro Municipal de...

Finalmente, cabe señalar que en el contexto legal anterior a la reciente reforma laboral, la jurisprudencia venía exigiendo a las empresas la realización de un juicio de razonabilidad sobre la medida adoptada, que debía responder en todo caso al objetivo de conseguir una mayor eficacia en la organización productiva y no ser un simple medio



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



para lograr un incremento del beneficio empresarial. Juicio de razonabilidad que ha sido eliminado en la actual regulación del despido objetivo operada por la actual Ley 3/2012, cuyo Preámbulo o Exposición de Motivos es bastante clara a este respecto, al afirmar, en su apartado V, párrafo octavo, lo siguiente: *"La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. (...) Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores"*.

Es cuanto me corresponde informar al respecto, advirtiéndolo expresamente a los destinatarios del presente Informe que las opiniones vertidas en el mismo se someten a cualesquiera otras mejor fundadas en derecho, ya que no pretenden, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente deban emitirse para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo, 28 de mayo de 2013