



## Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

### CONSULTA

*“Buenas tardes, me encuentro preparando una oferta para una licitación, en el cual me plantea la siguiente cuestión:*

*En el expediente de licitación, se contempla la subrogación, debido al convenio de los trabajadores un total de 4 trabajadores, sin embargo, el órgano de contratación indica expresamente en la plataforma de contratación que uno de los trabajadores no desempeña labores en el contrato y no es objeto de subrogación, sino que solamente se subrogarían 3 trabajadores. En el anterior contrato si fue subrogado, por tanto, en el concurso actual ¿El adjudicatario estaría obligado a subrogarse como empleador de dicho trabajador que se ha indicado que no desempeña trabajos en el contrato?*

*Gracias de antemano,*

*Sin otro particular, un cordial saludo.”*

### RESPUESTA

En relación con la citada consulta hemos de indicar en primer lugar que no entra dentro de las funciones del servicio infocontrataCLM atender las solicitudes de información y aclaraciones al contenido de los pliegos y resto de documentación que rigen una licitación concreta dentro del ámbito de contratación regional, en los términos y condiciones previstos en el artículo 138 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

No obstante, le indicamos que, respecto de la **Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo**, el artículo 130.1. de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero



de 2014 (en adelante LCSP) establece que: *“ Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.*

*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 este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista”.*

Por su parte la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado proporciona en el informe 61/19, una guía procedimental que detalla las obligaciones y pasos a seguir por el órgano de contratación para asegurar el cumplimiento de la legalidad y proporcionar una máxima seguridad jurídica a los potenciales licitadores:

- *Como sabemos, el primer trámite descrito en el artículo 130 LCSP consiste en que el órgano de contratación reclame del contratista anterior la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida.*
- *El siguiente paso consiste en que el órgano de contratación consigne estas circunstancias en sus pliegos y los proporcione en forma legal a los licitadores.*
- *Una vez que se haya producido la puesta a disposición del pliego, cualquier licitador puede solicitar del órgano de contratación más información a los efectos de poder*



*perfilar su oferta adecuadamente, calculando con mayor precisión los costes reales de la subrogación. La condición que la ley establece a este efecto es que tal información resulte necesaria (no basta con sea conveniente o que simplemente facilite la actuación del licitador) para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará la subrogación. En respuesta a esta petición el órgano de contratación debe requerir al contratista saliente la citada información.*

- *En el último paso, la información debe ser puesta a disposición de los licitadores si es que ha sido debidamente proporcionada por el anterior contratista o, en caso contrario, deberá dejarse constancia de tal circunstancia.*

De acuerdo con lo expuesto, este servicio le recomienda que se ponga en contacto con el órgano de contratación que ha licitado el correspondiente contrato para que le resuelva las dudas que le puedan surgir a la hora de preparar su oferta; en concreto, y en este supuesto, las relativas a las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo, y ello en cumplimiento de la obligación que el artículo 130 impone a los órganos de contratación de facilitar “*la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación (...)*”.

Finalmente indicar que, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, la presente respuesta a la consulta planteada tiene carácter meramente informativo y en ningún caso resulta vinculante.

#### SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y NORMALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN