



CONSULTA 048/2025 de 27 de mayo de 2025. Información sobre las condiciones de subrogación de las personas trabajadoras y su situación de discapacidad. **PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LAS AAPP.**

CONSULTA (discurso directo)

“Queremos realizar una consulta sobre los datos que tienen que facilitar las empresas que prestan actualmente el servicio, en relación con las condiciones de subrogación de contratos de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Estamos licitando un contrato basado en el acuerdo marco de limpieza, que está reservado a Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Empresas de Inserción.

Algunas empresas invitadas nos solicitan la información sobre el listado del personal adscrito a la ejecución del contrato, preguntando que personas tienen discapacidad, tanto para presentar su oferta correctamente como para saber si pueden presentar o no oferta, ya que tienen que tener un número de personas con discapacidad para mantener su condición de Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social o Empresa de Inserción.

La empresa que presta actualmente el servicio no indica lo siguiente: “En relación con su consulta sobre la situación de discapacidad del personal afectado por la subrogación, les informamos que el artículo 130.1 de la Ley de Contratos del Sector Público establece de forma clara el contenido mínimo que debe incluirse en la información facilitada a los licitadores: convenio colectivo aplicable, categoría profesional, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, retribución bruta anual, así como los pactos o acuerdos vigentes que resulten de aplicación.

En este marco, la indicación sobre si una persona tiene o no reconocida una discapacidad no forma parte de los datos exigibles conforme a la normativa de contratación pública. Además, se trata de un dato personal especialmente protegido según lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), cuya comunicación requiere una base legal específica, que en este caso no concurre.



Por todo ello, y en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos, no procede facilitar dicha información.”

¿Las empresas tienen la obligación o no de facilitar dicha información de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente?”.

2

RESPUESTA

En respuesta a la consulta planteada, partiremos de lo dispuesto por el artículo 130 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), que regula lo relativo a la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo en el siguiente sentido (el resaltado en negrita es nuestro):

“1. 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.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

(...)”.

Sobre esta cuestión, tuvo ocasión de pronunciarse el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), en su Resolución nº 1398/2020, de la que extraeremos algunas cuestiones que pueden resultar de interés (el resaltado es nuestro):

*“El artículo 130.1 LCSP determina el **contenido mínimo y, por ende, obligatorio** de dicha información, así ha de contener los listados del personal objeto de subrogación, con referencia al convenio colectivo de aplicación, 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 norma impone dicho contenido obligatorio tanto al órgano de contratación que ha de confeccionar los pliegos como a la empresa contratista que viene prestando el servicio, pues aquella tiene la obligación de facilitar la información al órgano de contratación, deber que el apartado 4 del artículo 130 LCSP refuerza con la exigencia de consignar en el pliego la imposición de penalidades al contratista para el caso de su incumplimiento.

*Sentado lo anterior, la obligación formal de recabar del antiguo contratista información sobre las condiciones de subrogación de los trabajadores y de facilitarla una vez obtenida a los licitadores, **acaba ahí**. No le es exigible al órgano de contratación verificar o contrastar la información recibida, ni responder de su certeza o suficiencia. **Tampoco***



está obligado el poder adjudicador a recabar más información del contratista –ni a facilitársela a los licitadores- que la que impone el artículo 130. LCSP, sin perjuicio de que el precepto no impide el órgano de contratación pueda recabar y facilitar más información sobre las condiciones de los contratos de trabajo si de las circunstancias concurrentes se desprende como necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales en la ejecución del contrato que se está licitando.

Trasladando esta doctrina al caso que nos ocupa, la obligación de información prevista en el apartado 1 del artículo 130 de la LCSP ha sido cumplida más que con creces por el órgano de contratación, pues éste ha recabado del contratista anterior los listados del personal objeto de subrogación, con indicación del convenio colectivo de aplicación - «Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Albacete publicado en el BOP de fecha 9 de Octubre 2017, con los incrementos correspondientes de un 2% para el presente año y los siguientes del contrato»- 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, información que, una vez remitida por el contratista ha sido puesta a disposición de los licitadores, como resulta del documento nº 13 del EA, que se transcribe parcialmente en el informe del órgano de contratación.

Además, y como hemos dicho, el Ayuntamiento contratante no está obligado a verificar la certeza de los datos suministrados por la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar, ni tampoco lo está a requerir o suministrar más datos sin perjuicio de que, si lo estima necesario para permitir una exacta evaluación de los costes laborales, pueda hacerlo con carácter facultativo y en modo alguno imperativo.

(...).

*Ello no obstante, incluso en el caso de que el contratista fuere un centro especial de empleo, lo que es negado por el órgano de contratación, de la lectura del Art. 130.2 LCSP **tampoco resulta la obligación de que se proporcionen los datos sobre el número de personas con discapacidad que prestan servicios, o del grado de discapacidad, como***



se pretende por la parte aquí recurrente. Por ello, esta exigencia resulta exacerbada a la vista del tenor literal del Art. 130 LCSP antes transcrito”.

En aplicación de la doctrina expuesta y en opinión de este servicio, el órgano de contratación no estará obligado a indicar más información que la establecida como mínima y obligatoria en el apartado 1 del artículo 130 de la LCSP. Aunque estemos en el supuesto del artículo 130.2 párrafo segundo, donde la empresa adjudicataria debe subrogar a las personas con discapacidad si la actual adjudicataria fuese un Centro Especial de Empleo, el órgano de contratación solo estaría obligado a dar la información prevista en el citado apartado primero, sin necesidad de proporcionar datos extra sobre el número de personas con discapacidad o el grado de la misma.

Por su parte, y en lo relativo al cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos, se recomienda ponerse en contacto con el órgano encargado de esta cuestión, a fin de aclarar cualquier externo relacionado con esta materia.

Finalmente, indicar que la presente respuesta a la consulta planteada tiene carácter meramente informativo y, en ningún caso, resulta vinculante.

Es muy importante para el servicio InfocontrataCLM valorar la calidad de la atención que ofrecemos; para ello, ponemos a su disposición esta breve encuesta. Estaríamos encantados de recibir su opinión para poder seguir mejorando. ¡Muchas gracias por su colaboración!

[Califique la respuesta a esta consulta](#)

EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y NORMALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN