



**CONSULTA 078/2025 de 11 de septiembre de 2025. La subrogación del personal en los contratos administrativos. **PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LAS AAPP.****

1

### **CONSULTA (discurso directo)**

*“En la actualidad se está tramitando un contrato basado en el acuerdo marco de mantenimiento (XXXX/00XXXX) correspondiente al mantenimiento general ordinario de los Centros de Mayores, encuadrado en el Grupo 2 del citado acuerdo marco.*

*El citado contrato basado está estructurado en un número total de horas (3504), distribuidas en los lotes en los que se han agrupado los distintos Centros objeto del contrato.*

*Lote 1: 1.255 horas (distribuidas entre los distintos Centros que conforman el citado lote).*

*Lote 2: 889 horas*

*Lote 3: 586*

*Lote 4: 774*

*En su día se solicitó a la empresa mantenedora los datos del personal a subrogar y nos pasó los datos que se reflejan en el archivo que se adjunta.*

*Este personal está asignado a los distintos Centros objeto del contrato y acuden a los mismos cuando se les requiere.*

*Este órgano de contratación contempló los datos de antigüedad facilitados por la empresa para los cálculos correspondientes a la obtención del presupuesto de licitación.*

*Así mismo en el modelo de oferta de los diferentes lotes, se incluyeron los datos correspondientes a la jornada laboral como los datos correspondientes a la antigüedad del personal facilitados por la empresa mantenedora.*



*Este órgano de contratación entendía que procedía la subrogación del personal que nos había facilitado la empresa mantenedora, pero han surgido discrepancias respecto a este tema y por eso es el motivo de esta consulta.*

*Les agradeceríamos la aclaración al respecto para saber si procede la subrogación de dicho personal o no.”*

2

## RESPUESTA

Para responder a la consulta planteada, hemos de partir de la regulación establecida en el artículo 130 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), sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo, que en su apartado primero dispone lo siguiente:

*“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.”*



Del artículo mencionado se desprende que la subrogación de personal procede únicamente cuando así lo exige una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. A este respecto, y conforme a la documentación facilitada por la consultante, entendemos que dicha exigencia se encuentra recogida en la Disposición final primera del “CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2022-2023-2024” que establece lo siguiente:

3

*“Las empresas afectadas por el presente convenio, cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas y sectores privados, de contratas y subcontratas de prestaciones de servicios, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44 del ET, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse ya absorber a los trabajadores de ésta en las mismas condiciones contractuales, respetando su antigüedad, salario según nómina y demás derechos laborales, según proceda legalmente.*

*(...)”*

Teniendo en cuenta la obligatoriedad de la subrogación de personal regulada en el convenio colectivo, el órgano de contratación está obligado a incluir en los pliegos toda la información relativa a las condiciones de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación. Esta información debe ser suficientemente detallada para permitir una evaluación precisa de los costes laborales que implicará tal medida.

En relación con esta cuestión, resulta conveniente citar el pronunciamiento de la Junta Consultiva de la Comunidad de Madrid, recogido en su Informe 1/2021, de 18 de febrero, sobre la determinación del presupuesto base de licitación cuando el adjudicatario del contrato debe subrogarse en determinadas relaciones labores, y reiterado en el análisis de la consulta [56/2023](#), en el que se establece lo siguiente:

*“(...) 3.- Son diversos los preceptos de la LCSP (artículos 1.3, 28.1 y 116.4.d), entre otros) que aluden a la exigencia de que las entidades del sector público tienen que hacer una valoración previa de cuáles son las necesidades reales que pretenden satisfacer mediante la contratación de las prestaciones correspondientes, así como la idoneidad*



*del contrato, debiendo quedar todo ello justificado adecuadamente en el expediente, para asegurar una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.*

*El órgano de contratación deberá valorar, en el momento de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas particulares, qué necesidades reales pretende satisfacer con ese contrato, no estando condicionado al contrato preexistente puesto que la realidad social es cambiante, pudiendo haber una mayor o menor demanda de los servicios que pretende prestar la Administración con ese contrato.*

*Por ello, la plantilla de trabajadores que debe tenerse en cuenta para calcular el presupuesto base de licitación es la necesaria para la prestación del servicio que se contrata, sin que el órgano de contratación esté obligado a mantener el servicio en las mismas condiciones que en ocasiones anteriores.*

*En el supuesto de que, al licitar un contrato, la Administración efectúe un redimensionamiento del personal existente en el anterior contrato, al considerar que no resultan precisos en el nuevo contrato todos los efectivos personales del anterior y, por tanto, el número de trabajadores a subrogar es mayor que el personal necesario para prestar el servicio objeto de licitación, **el nuevo adjudicatario tiene el deber de subrogarse en la totalidad de la plantilla que comunica el contratista saliente.** No obstante, una vez que los trabajadores subrogados pasen a formar parte de la plantilla de la nueva empresa, ésta podrá adscribirlos o no al correspondiente contrato o a cualquier otra actividad y establecer sus condiciones de trabajo, dentro del ámbito de la facultad de dirección empresarial (el resaltado es nuestro).*

*En este sentido se pronuncia el TACP en su mencionada Resolución 189/2020: “Debe recordarse que la subrogación implica el mantenimiento de las condiciones laborales, pero no necesariamente de las horas ni del personal que lo venía prestando, pues la regulación del servicio puede sufrir modificaciones. (...) no puede estimarse que el coste del contrato administrativo deba incluir la totalidad del coste que los trabajadores subrogados puedan suponer para la empresa adjudicataria. Las horas de prestación de servicios de dichos trabajadores subrogados que no deban emplearse en la ejecución del contrato administrativo deben ser gestionadas por las empresas empleadoras, que asumen el riesgo y ventura del negocio que gestionan. Evidentemente, la Administración*



*no debe asumir el coste de horas de trabajo no necesarias para la prestación del servicio que se contrata”.*

Por tanto, el adjudicatario debe subrogarse en toda la plantilla comunicada, pudiendo reubicar o reasignar a los trabajadores dentro de su organización. Asimismo, la Administración tiene la facultad de definir la dimensión del servicio objeto del contrato, lo que conlleva el ajuste de la plantilla necesaria para su ejecución, por ello, no está obligada a incorporar en el presupuesto la totalidad del coste derivado de la subrogación si parte de las horas de trabajo de los empleados subrogados no son imprescindibles para la prestación efectiva del servicio.

5

Como **conclusión** a lo indicado supra:

- La obligación de subrogación establecida en el convenio colectivo resulta vinculante para el adjudicatario del contrato que debe asumir a los trabajadores del contratista saliente.
- El órgano de contratación debe incluir en los pliegos toda la información relevante sobre los trabajadores afectados por la subrogación.
- La Administración puede modificar el alcance del servicio en el nuevo contrato, ajustando la plantilla necesaria, por tanto, no debe incluir el coste total de los trabajadores subrogados si parte de sus horas no son necesarias para la ejecución del servicio, lo que permite evitar los costes laborales innecesarios.

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