



Subrogación de trabajadores. Centro Especial de Empleo.

CONSULTA

“Buenos días,

Como continuación a su contestación respecto al servicio de XX de la sede del XX, nos surge una nueva duda.

Hemos procedido a licitar dicho contrato en el perfil del contratante con referencia XX/XX.

En los pliegos, se ha puesto de manifiesto que nos acogemos al Convenio colectivo estatal de XX, para proceder a su subrogación.

El próximo XX de XX se ha convocado la apertura de ofertas, no obstante, estamos viendo que las empresas que se están presentando tienen como único objeto social la contratación de personal de inserción, por lo que podría darse la circunstancia de que, al no ser la persona a subrogar personal de inserción, no la subrogasen.

En caso de que no quieran subrogarla, ¿cómo podemos actuar?

Muchas gracias.

Un saludo.

XX”.

RESPUESTA

En relación con la citada consulta hemos de indicarle en primer lugar que, a efectos de subrogación, es independiente que la empresa que resulte adjudataria del contrato tenga o no la condición de Centro Especial de Empleo. Así lo ha reconocido el Tribunal Supremo, respecto de los contratos de limpieza, en varias de sus sentencias (21 de octubre de 2.010, de 4 de octubre de 2.011, de 7 de febrero de 2.012, de 9 de octubre de 2.012, de 10 de octubre de 2.012, de 12 de diciembre de 2.012,



de 18 de diciembre de 2.012, de 20 de febrero de 2.013, de 9 de abril de 2.013, 17 de abril de 2.013 y de 22 de abril de 2.013) en las que ha señalado la efectividad de la cláusula de subrogación para este tipo de empresas, aunque ello implique la adscripción de trabajadores no discapacitados de la empresa saliente que no tenía la condición de Centro Especial de Empleo.

En el caso de que, estando previsto en el convenio colectivo la subrogación de los trabajadores, la nueva adjudicataria no cumpliera esta obligación, la Administración podrá actuar tal y como se haya establecido en el pliego de cláusulas administrativas regulador del correspondiente contrato, haciendo efectivas las consecuencias previstas en el pliego para el caso de incumplimiento del convenio colectivo (quizá se hayan previsto penalidades o se haya calificado dicha obligación como esencial, siendo causa de resolución del contrato). Fuera de lo previsto en el pliego, la cuestión que plantea la consultante es estrictamente de carácter laboral, debiendo ser la jurisdicción laboral la que resolviera el litigio.

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