

# Alerta legal

Septiembre 2023

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, nº 3121/2023, de 3 de julio.

*Sobre la figura de la subrogación laboral en los contratos públicos y su vinculación al Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores a los que se refiere el contrato objeto de licitación.*



SDP ESTUDIO LEGAL

Avda. Cardenal Bueno Monreal, 50, 3ª Planta, 1, 2 y 6, Edificio Columbus, 41013, Sevilla

El pasado 3 de julio de 2023, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo se pronunció sobre la figura de la subrogación laboral en el ámbito de la contratación pública, resolviendo que la referencia al «convenio colectivo» recogida en el artículo 130.1 de la LCSP ha de entenderse hecha al convenio colectivo aplicable a los trabajadores a los que se refiere el contrato objeto de licitación, sin que pueda la Administración contratante imponer la aplicación de su Convenio Colectivo a los trabajadores de sus contratistas.

## I. Antecedentes

EL origen de la controversia que se resuelve en la **Sentencia del Tribunal Supremo nº 3121/2023, de 3 de julio**, se sitúa en el expediente de licitación anunciado por la Diputación Foral de Bizkaia para la contratación del servicio de “*Mantenimiento integral de las instalaciones eléctricas y de seguridad de la Diputación foral de Vizcaya*” durante los años 2019, 2020 y 2021.

Concretamente, el objeto de la *litis* se sustancia en la obligación de subrogación de los trabajadores prevista en el punto 8 del apartado 9-9-2 del PCAP:

*“a) Se advierte de que la contratación se encuentra sometida a la subrogación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras -en su caso con la antigüedad mínima que se contemple en la norma de la que surge la obligación— que, a pesar de pertenecer a otra contrata, vengan realizando la actividad objeto del contrato, quedando la nueva empresaria subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social.”*

Bajo la perspectiva de la Diputación Foral de Bizkaia, el Convenio Colectivo de aplicación a los trabajadores de este contrato era el Convenio Colectivo del personal laboral para 2018-2019 de la Diputación Foral de Bizkaia.

Por su parte, la Asociación de Empresas de Mantenimiento Integral y Servicios Energéticos sostenía que esta previsión del PCAP, habría de reputarse nula toda vez que el meritado Convenio únicamente podría predicarse de los trabajadores de la propia Diputación, es decir, aquellos empleados miembros de la plantilla de la Administración.

En este contexto, la Asociación formuló Recurso Especial en Materia de Contratación frente a los Pliegos, cuyos argumentos fueron desestimados por el Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales.

Seguidamente, frente a esta Resolución desestimatoria, la Asociación interpuso recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco; siendo parte demandada tanto la Diputación de Bizkaia como la UTE RADIMER-SEKOOP DFB.

El 1 de junio de 2020, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su **Sentencia nº 2401/2020** estimó la pretensión de la Asociación aduciendo que:

*“En el caso que nos ocupa, el convenio de la siderometalurgia que afecta a los trabajadores a los cuales se refiere el contrato que ahora nos ocupa no prevé la subrogación de los trabajadores. Sin embargo, la administración pretende utilizar el convenio que rige para su personal laboral con la finalidad de establecer una cláusula universal de subrogación que se imponga en todos los contratos en los que ella sea parte. Ahora bien, tal y como hemos visto, la legislación social exige que los convenios colectivos sean el resultado de una negociación entre trabajadores y empresarios y prohíbe que sus efectos se extiendan más allá de su ámbito de aplicación. Por tanto, no es admisible la forma de proceder de la administración, que omite la*

*negociación con los trabajadores afectados para imponer una condición que no aparece prevista en el convenio en cuyo ámbito se mueven aquellos”.*

Frente a dicha Sentencia, las demandadas interpusieron el oportuno recurso de casación, el cual fue admitido a trámite por el **Auto del Tribunal Supremo nº 13411/2021, de 14 de octubre**, que precisó como cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia lo siguiente:

*“determinar cuál es la interpretación y alcance que ha de darse a la previsión contenida en el artículo 130.1 LCSP y dilucidar si en las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, la obligatoriedad de subrogación de los trabajadores/as puede establecerse por el poder adjudicador en los acuerdos y convenios colectivos negociados y aprobados respecto a su personal laboral para imponer la subrogación en todos los contratos que con ella se celebren o si, por el contrario, es necesario que se contemple en el convenio que efectivamente es aplicable a los trabajadores a los que se refiere el contrato objeto de licitación”.*

## **II. Pronunciamiento del Tribunal Supremo en su Sentencia nº 3121/2023, de 3 de julio**

Para resolver la cuestión de interés casacional planteada, nuestro Alto Tribunal parte de la dicción literal del artículo 130.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, el cual dispone 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”.*

Atendiendo a tal precepto, el Tribunal Supremo llega a la conclusión de que los convenios colectivos extienden su fuerza obligatoria a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, sin que puedan extenderla más allá a empresarios y trabajadores ajenos a dicho ámbito.

De esta forma, y con cita de jurisprudencia de la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo (vid. **SSTS de la Sala Cuarta, de fechas de 31 de marzo de 2022 y 23 de enero de 2020**), el Tribunal concluye que la obligación de subrogación prevista en el PCAP del expediente de licitación referido es nula, toda vez que el Convenio Colectivo de la Diputación Foral de Bizkaia no puede tener eficacia obligacional respecto de quienes no están comprendidos en dicho ámbito, es decir, no puede aplicarse a aquellos trabajadores que no se encuentren dentro de la plantilla de la propia Administración. En consecuencia, el Convenio Colectivo de aplicación en el caso concreto sería el Convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia 2008-2011, Convenio en el cual la Diputación Foral de Bizkaia no es parte y en el que, a su vez, no se contempla la obligación de subrogación de los trabajadores.

Por todo ello, el Alto Tribunal responde a la cuestión de interés casacional en los siguientes términos:

*“el criterio de la Sala es que la referencia al convenio colectivo del artículo 130.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como uno de los supuestos de imposición al adjudicatario de la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, debe entenderse hecha al convenio colectivo aplicable a los trabajadores a los que se refiere el contrato de licitación”.*

En definitiva, el artículo 130 de la LCSP establece la obligación del órgano de contratación de informar sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación de eficacia general imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse.

En relación con ello, el órgano de contratación tendría una obligación de información, de carácter formal, que únicamente le obliga a requerir al contratista una información determinada, así como, una vez proporcionada, facilitarla a los licitadores en el Pliego, siempre que una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación de eficacia general prevea la subrogación.

Esperando que el contenido de la presente Alerta legal sea de su interés, quedamos a su disposición para comentar o aclarar el contenido expuesto; para mayor información no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Un cordial saludo.



Juan Antonio Carrillo Donaire  
Consejero-Asesor SdP Estudio Legal



Jesús Tarancón Babío  
Asociado SdP Estudio Legal



Sara Ávila Ávila  
Abogada SdP Estudio Legal



Avda. Cardenal Bueno Monreal, 50, 3ª Planta, 1-2-6 Edificio Columbus,  
41013 - Sevilla  
Tlf: 954 53 13 77