



Responsabilidad de la administración respecto al personal subrogado. Javier Vázquez Matilla.

La [Resolución TACRC nº 1173/2022, 6 de octubre](#) interpreta el art. 130 LCSP relativo a la responsabilidad de la Administración en las relaciones laborales respecto al personal subrogado.

[Pincha aquí para acceder a la resolución](#)

[Resolución TACRC nº 1173/2022, 6 de octubre](#)

Es una **cuestión muy importante a tener en cuenta**, por los efectos que se derivan y la necesidad de plasmar en los pliegos el sistema de penalidades y obligaciones que el contratista va a tener en caso de incumplimiento. La Administración únicamente va a tener la obligación de informar sobre estos aspectos.

La resolución señala que es preciso distinguir **dos relaciones jurídicas** que son, subjetiva y objetivamente, distintas y separadas:

#### **1**

De un lado está la **relación contractual** que liga a la **Administración y demás poderes adjudicadores con el empresario contratista**, que se rige por las condiciones particulares establecidas en los pliegos y el documento de formalización del contrato, amén de por las normas de la LCSP y las que reglamentariamente la desarrollan, relación jurídica que tiene naturaleza administrativa, residenciándose, en caso de conflicto, ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

#### **2**

De otro está la **relación jurídico laboral** que liga, en virtud de convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, **al contratista**, en su condición de empleador, **con sus trabajadores**, relación que incluye la obligación convencional de subrogación en caso de sucesión entre empresas contratista que se impone a éstas. Dicha relación jurídica es de naturaleza laboral, y los conflictos en relación con ella se sustancia en el orden jurisdiccional social.

Por tanto, señala el tribunal que:

*No existe pues relación jurídica alguna entre los poderes adjudicadores contratantes y los trabajadores del contratista, lo que se traduce en la **completa ajenidad del poder adjudicador respecto de la relación laboral que liga al contratista con sus trabajadores o, lo que es lo mismo, en la ausencia de responsabilidad por el incumplimiento por los empresarios contratados de las obligaciones que como empleadores tienen para con sus trabajadores. Es, partiendo de la estanqueidad entre ambas relaciones jurídicas y la inexistencia por tanto de obligaciones laborales exigibles a la Administración contratante respecto de los trabajadores subrogados, que hemos interpretado lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP.***

La **única obligación** que tiene la Administración es el **deber de información**, que se configura como una obligación puramente formal.

Continúa el Tribunal señalando que en esta obligación de información y la derivación de responsabilidad que:

*El órgano de contratación actúa como un mero nuntius o **intermediario en el suministro de los datos** que la conforman, entre el contratista que presta el servicio y los licitadores que concurren al futuro contrato. Ello se manifiesta en la responsabilidad por la falta de certeza en la información suministrada, que no recae en el órgano de contratación sino, conforme señalan los apartados 5 y 6 del artículo 130 de la LCSP, sobre el antiguo contratista, frente al que el nuevo contratista tendrá acción directa si los costes laborales fueran superiores a los que se desprendían de aquella información, **como tampoco recae responsabilidad** alguna sobre el poder adjudicador contratante por el incumplimiento de las obligaciones laborales del contratista para con los trabajadores subrogados, pues al que le incumbe responder de los salarios impagados a dichos trabajadores y de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas es al antiguo contratista, sin que tampoco el nuevo contratista, en ningún caso, asuma dichas obligaciones por el mero hecho de la subrogación, como expresamente dispone el precepto de la LCSP.*

En cuanto al deber que corresponde a la Administración es el de **señalar en el PCAP una serie de penalidades, obligaciones acerca de los salarios impagados:**

*Así el pliego de cláusulas administrativas particulares ha de contemplar necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 de la LCSP para el supuesto de incumplimiento por él de la obligación de suministrar información prevista en el artículo 134.1 LCSP, al igual que ha de reflejar expresamente la obligación del contratista durante la vida del contrato de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, deudas de las que, como dijimos, no responde la entidad contratante ni el nuevo contratista, pues son ajenas a la nueva relación contractual que para la prestación del servicio se constituya.*

Además, como valor que se añade, señala incluso la **posibilidad de incluir que se producirá la retención de cantidades debidas:**

*En cuanto a la obligación de carácter material -que la LCSP no exige que se recoja expresamente en el pliego para que sea de imperativa observancia-, se impone al órgano de contratación que una vez acreditada la falta de pago de los salarios de los trabajadores subrogados durante la ejecución del contrato, se proceda a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite su abono.*

Por último, en cuanto a este deber por parte de la Administración de **información**, concluye lo siguiente:

*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 130.1 de la LCSP, sin perjuicio de que el precepto no impide -por ello lo hace con carácter facultativo no imperativo-, que 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.*