

Información que debe incluirse en el pliego en los casos en que exista obligación de subrogación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130 LCSP

Por [María Asunción Sanmartín Mora](#)

17/03/2021

Resoluciones 1398/2020 y 1406/2020 Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales

El artículo 130 LCSP establece la obligación de facilitar, 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, 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.

La relevancia de las obligaciones que impone el artículo 130 LCSP es máxima, por cuanto como ha señalado el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en la resolución 410/2020, la falta de inclusión de la cláusula de subrogación y la omisión de información es un defecto insubsanable atinente a la preparación de los contratos que justifica, conforme al artículo 152.4 LCSP, el desistimiento.

Sobre la concreta información que debe incluirse en el pliego en cumplimiento del artículo 130 se ha pronunciado la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, y el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales también ha fijado algunos criterios al respecto.

El informe 35/19 de Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado señala que esta información es una lista abierta, debe incluir la documentación que enumera el artículo 130 como mínimo, y la que el órgano de contratación o los licitadores soliciten para la “exacta evaluación de los costes laborales”. Esta información comprendería:

- El convenio colectivo sectorial del que emana la subrogación.
- La identificación de los trabajadores que actualmente están vinculados con la prestación.
- Los datos que tienen relación con el cumplimiento de los requisitos que los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa establezcan para ser subrogados.
- La actividad económica de la empresa y la ocupación de cada trabajador
- El tipo de contrato, categoría, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador. También sería oportuno mencionar las situaciones de baja o incapacidad o excedencia que les afecten a los efectos del cálculo del coste salarial, que puede ser menor o no existir.
- La existencia de otros pluses o complementos.
- Pactos extraconvencionales.
- El edificio, instalación o puesto asignado a cada trabajador, en el supuesto de que esta circunstancia tenga influencia en la determinación de los costes laborales de la subrogación.

- La existencia de impagos de salarios o de cuotas a la Seguridad Social en que hubiera podido incurrir el actual contratista, incluyendo los eventuales litigios que puedan existir si esa información puede ser relevante para determinar los costes laborales de la subrogación.

Quedan excluidas de este deber de información:

- Las circunstancias relacionadas con la ejecución del anterior contrato que no tengan una repercusión cierta en los costes laborales del nuevo (en el mismo sentido se pronunció el Tribunal Central de Recursos Contractuales en su Resolución 729/2018)
- El porcentaje medio de absentismo del último año de ejecución del servicio y de la información sobre si el contratista saliente se encuentra en situación de concurso de acreedores voluntario o necesario.
- Certificaciones de estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la acreditación de los ingresos a cuenta del IRPF.

El Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales se ha pronunciado en varias resoluciones del año 2020 sobre otros aspectos de la información a aportar en relación con la subrogación.

Así, en la resolución 1398/2020 señala que la ley no impone la obligación de informar de cuántos trabajadores son discapacitados de los incluidos en la relación de trabajadores subrogables y si están o no bonificados.

En la resolución 1406/2020 entiende que no es necesario incluir la información de condición de representante de los trabajadores, porque el crédito de horas se pierde con la subrogación, manteniendo los trabajadores sólo determinadas garantías de conservación del puesto de trabajo.

Documento

Name

[Recurso nº 1166-2020 CLM 89-2020 \(Res. nº 1398\) - Descargar \(149.33 KB.\)](#)

Name

[Recurso nº 1189-2020 \(Res. nº 1406\) - Descargar \(105.85 KB.\)](#)