

INFORME

REALIZACIÓN POR EL AYUNTAMIENTO MEDIANTE MEDIOS PROPIOS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA EN DETERMINADAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES

REQUIRENTE: AYUNTAMENT DE MURO D'ALCOI

Octubre de 2024

SUMARIO

1	ANTECEDENTES.....	3
1.1	Encargo.....	3
1.2	El objeto de análisis.....	3
2	EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN SEGÚN EL CONTRATO VIGENTE.....	4
3	ALTERNATIVAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	6
4	LA REVERSIÓN DEL SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CONTRATA.....	8
4.1	Las previsiones sobre la subrogación de las personas trabajadoras.....	8
4.1.1	La subrogación en el Estatuto de los Trabajadores.....	8
4.1.2	La subrogación en la ley 9/2017 (LCSP).....	10
4.1.3	La subrogación en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios.....	11
4.2	Análisis de la existencia de subrogación obligatoria.....	15
4.2.1	Subrogación legal ex art. 44 ET.....	16
4.2.2	La subrogación del Convenio Colectivo de Limpieza.....	19
4.2.3	Subrogación convencional por la remisión del art. 130.3 LCSP.....	21
4.3	Clasificación de las personas trabajadoras subrogadas.....	29
5	EL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE AL PERSONAL SUBROGADO.....	37
5.1	ANTECEDENTES: NORMATIVA APLICABLE.....	37
5.1.1	El Estatuto Básico del Empleado Público.....	37
5.1.2	La Ley de La Función Pública Valenciana.....	37
5.1.3	La Ley Reguladora de Las Bases del Régimen Local.....	38
5.1.4	El Convenio Colectivo de L´Ayuntament de Muro D´Acoi.....	38
5.1.5	La Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Ayuntamiento (RPT).....	39
5.1.6	El Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios.....	41
5.2	EFFECTOS.....	43
5.2.1	El planteamiento normativo.....	43
5.2.2	Las aportaciones doctrinales.....	45
6	ANTERIORES LIMITACIONES A LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	48
7	VALORACIÓN ECONÓMICA COMPARATIVA SEGÚN LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.....	51
7.1	Valoración de la contratación externa de los servicios de limpieza:.....	51
7.2	Valoración de la internalización de los servicios.....	51
7.2.1	Costes de personal.....	51
7.2.2	Mantenimiento y material.....	53
7.3	Resultado de la comparación.....	54
8	CONCLUSIONES.....	55
	ANEXOS: INFORMACIÓN ECONÓMICA.....	59

1 ANTECEDENTES.

1.1 Encargo.

El presente documento se ha elaborado por encargo del M.I. Ayuntamiento de Muro d'Alcoi, para analizar la eventual realización por el Ayuntamiento mediante medios propios, del servicio de limpieza que actualmente se presta mediante un contrato de servicios en algunas dependencias municipales, tras su finalización, incluyendo una valoración económica comparativa del coste de la prestación de dichos servicios en los términos del art. 85 LRBL con gestión por la propia entidad local.

1.2 El objeto de análisis

De acuerdo con la propuesta remitida, los trabajos a desarrollar comprenden:

- a) Estudio de antecedentes.
- b) Reuniones con las personas responsables relacionadas con el objeto del contrato.
- c) Análisis del contrato de servicios en vigor.
- d) Análisis del convenio colectivo en vigor y normativa laboral y estatutaria relacionada, estableciendo a salvo los trabajadores a subrogar así como la naturaleza de los mismos y el régimen aplicable.
- e) Determinación del régimen jurídico de aplicación.
- f) Valoración económica comparativa según la modalidad de prestación del servicio ente las formas de gestión directa (por la propia entidad local) o indirecta (contratación de servicios)
- g) Redacción de una memoria con antecedentes, fundamentación jurídica y conclusiones.

El presente informe recoge, por tanto, el resultado del la propuesta realizada.

2 EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN SEGÚN EL CONTRATO VIGENTE

El servicio de limpieza en vigor está regulado en los siguientes documentos:

- Pliego de Prescripciones Técnicas para la contratación del servicio de limpieza de edificios municipales de Muro de Alcoy, mediante procedimiento abierto, suscrito por la Arquitecta Técnica Municipal, el 20 de marzo de 2020.
- Pliego de Cláusulas Administrativas que han de regir la adjudicación, mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria, sujeto a regulación armonizada, del contrato de servicio de limpieza de edificios municipales del Ayuntamiento de Muro de Alcoy (Expediente núm. 111/2019), suscrito por el Ilmo Sr. Alcalde, y la TAG de Secretaría el 22 de abril de 2020.

La propuesta de adjudicación fue aprobada por el Pleno de la Corporación Municipal, el 16 de septiembre de 2020, a favor de la empresa CLECE S.A. con CIF A80364243, que entre otra documentación, había presentado el proyecto de prestación del servicio, de conformidad con la cláusula XVIII del PCAP.

El contrato tenía un periodo inicial de duración de un año, prorrogable anualmente por un máximo de 3 años más. Por lo tanto se encuentra en su última prórroga.

El 3 de abril de 2023, la empresa adjudicataria CLECE, solicitó la cesión del contrato a la sociedad SERVEIS INTEGRALS LAFUENTE SL, que tras los trámites oportunos fue aprobada por el pleno municipal el 1 de febrero de 2024.

En lo referente al contenido técnico de la prestación del contrato, sin perjuicio de su remisión a la redacción completa de la documentación (especialmente PPT) que rige la contratación, es de destacar lo siguiente, para una correcta contextualización del presente informe.

El servicio de limpieza se desarrolla sólo en determinados edificios municipales: colegio Público Montcabrer; aulas prefabricadas del CP el Bracal o edificio que lo sustituya y el aula infantil de dicho colegio; piscina municipal durante el periodo de apertura estival; edificio conocido como Casa de Ferro; el polideportivo municipal; el campo de fútbol municipal "La Llometa". Además se añade la limpieza de una serie de instalaciones adicionales con carácter periódico o puntual: limpieza del Ayuntamiento durante las fiestas patronales, de los colegios después de los procesos electorales, control de plagas de los colegios, limpieza del mercado municipal durante todas las vacaciones del personal, limpieza de cristales en altura en otras dependencias.

Entre los requerimientos personales, se contemplaba la necesidad de dedicar como mínimo, 254 horas semanales y 12.648 horas anuales. Se indica en la documentación qué servicios han de prestarse diariamente, semanalmente, mensual y trimestralmente. En la relación de personal a subrogar se incluían 7 personas a jornada completa.

Respecto a los requerimientos de medios materiales, además de los productos de limpieza y la reposición de los servicios higiénicos, todos ellos considerados material consumible, se exigía la disposición de una máquina fregadora para la limpieza diaria de la pista del pabellón polideportivo. El PPT contempla que los medios de limpieza



sean de la empresa adjudicataria y que previa autorización puedan quedar depositados en las dependencia municipales cuando no se usen.

3 ALTERNATIVAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, vino a introducir una importante modificación en lo relativo a la elección por parte de los municipios de la forma de gestión de sus servicios públicos, con un régimen diseñado desde la preocupación de satisfacer los objetivos de estabilidad presupuestaria derivados del vigente artículo 135 de la constitución y de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

La redacción introducida redujo el margen de discrecionalidad del que habían dispuesto las entidades locales a la hora de elegir entre una u otra forma de gestión al disponer la redacción del artículo 85 LRBRL que:

Artículo 85.

1. Son servicios públicos locales los que prestan las entidades locales en el ámbito de sus competencias.

2. Los servicios públicos de competencia local habrán de gestionarse de la forma más sostenible y eficiente de entre las enumeradas a continuación:

A) Gestión directa:

a) Gestión por la propia Entidad Local.

b) Organismo autónomo local.

c) Entidad pública empresarial local.

d) Sociedad mercantil local, cuyo capital social sea de titularidad pública.

Solo podrá hacerse uso de las formas previstas en las letras c) y d) cuando quede acreditado mediante memoria justificativa elaborada al efecto que resultan más sostenibles y eficientes que las formas dispuestas en las letras a) y b), para lo que se deberán tener en cuenta los criterios de rentabilidad económica y recuperación de la inversión. Además, deberá constar en el expediente la memoria justificativa del asesoramiento recibido que se elevará al Pleno para su aprobación en donde se incluirán los informes sobre el coste del servicio, así como, el apoyo técnico recibido, que deberán ser publicitados. A estos efectos, se recabará informe del interventor local quien valorará la sostenibilidad financiera de las propuestas planteadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

B) Gestión indirecta, mediante las distintas formas previstas para el contrato de gestión de servicios públicos en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

La forma de gestión por la que se opte deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 9 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, en lo que respecta al ejercicio de funciones que corresponden en exclusiva a funcionarios públicos.

Actualmente, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, ha suprimido la categoría del contrato de gestión de servicios públicos, previéndose en su lugar el contrato de servicios y el contrato de concesión de servicios, por lo que la referencia a la gestión indirecta habrá de referirse a estos contratos.

En el presente informe se plantea la asunción directa y el desarrollo por la propia entidad local, (sin la creación de ningún organismos autónomo, entidad pública o sociedad mercantil) del servicio del limpieza en las dependencias municipales citadas, por lo que el análisis jurídico y económico se circunscribirá a este extremo.

Por último, se plantea la cuestión sobre cuál es el procedimiento a seguir en los casos en los que se produce un cambio en la forma de gestión pudiendo distinguirse diferentes planteamientos. Por una lado, se ha pronunciado una corriente que no considera necesario ningún procedimiento especial al considerar que la atribución legal de una competencia sobre determinados servicios (limpieza) hace innecesaria cualquier tramitación para la prestación del mismo. En este sentido, no cabe duda alguna que el servicio de limpieza de las dependencias municipales más que un servicio público esencial, es un servicio prioritario, es una obligación vinculada a la conservación y mantenimiento de las instalaciones municipales, así como a la debida higiene y salubridad de las mismas, tanto para los trabajadores que prestan servicios en las mismas como para los ciudadanos que acceden a ellas. Se trata de una actividad ordinaria totalmente necesaria para el funcionamiento interno de los servicios administrativos ejercida como una competencia propia.

Por otro, si se considera una iniciativa económica local, con base en los artículos 86.1 LRBRL y 97 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), la normativa habría previsto un procedimiento específico, complejo.

De forma integradora, sería razonable considerar la aplicación la aprobación por el pleno del Ayuntamiento, y la redacción de una memoria que determine la forma y alcance de gestión. Esto se relacionaría con las previsiones del Decreto de 17 de junio de 1955, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales (RSCL) para la remunicipalización.

4 LA REVERSIÓN DEL SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CONTRATA

4.1 Las previsiones sobre la subrogación de las personas trabajadoras

Una de las principales problemáticas que se produce cuando la Administración decide realizar directamente un servicio que venía desarrollándose por una empresa privada (en régimen de gestión indirecta) es el destino y régimen de los trabajadores afectados, es decir, de las personas trabajadoras que venían desarrollando su trabajo mediante contratos ordinarios para las empresas privadas que habían sido contratadas por la Administración.

A continuación se describe el modo en que el ordenamiento contempla una de las posibles consecuencias de la reversión de un servicio, que es la subrogación de las personas trabajadoras existentes en la contrata. Se describen a continuación las distintas previsiones para su posterior contraste en un siguiente apartado.

4.1.1 La subrogación en el Estatuto de los Trabajadores

Cuando una empresa sucede a otra, en el ámbito laboral esta cuestión se regula en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dicha norma establece que:

*1. El **cambio de titularidad** de una empresa, de un centro de trabajo o de una **unidad productiva autónoma** no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el **nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior**, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.*

*2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la **transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.***

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

*4. **Salvo pacto en contrario**, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, **las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa**, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

4.1.2 La subrogación en la ley 9/2017 (LCSP)

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 (LCSP), contempla en el Capítulo I, del Libro SEGUNDO, en el contenido de los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas, la información sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo (art. 130).

Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

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.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

3. **En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.**

4. El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo.

5. En el caso de que una vez producida la subrogación los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista.

6. Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá 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 el abono de éstos.

4.1.3 La subrogación en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios

A la actividad que viene desarrollando la empresa actualmente adjudicataria de acuerdo con la descripción que figura en el Pliego de Prescripciones Técnicas del contrato, le es aplicable el **"Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante"**, código de convenio 03000145011982, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante n 87, de 8 de mayo de 2023.

A su ámbito de aplicación y vigencia hemos de referirnos en primer lugar.

Ámbito territorial y funcional: el artículo 1 establece que el convenio afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de "Limpieza de Edificios y Locales" de la provincia de Alicante.

Ámbito temporal: el artículo 2 establece su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. El artículo 3 lo entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de octubre de 2023, y según indica perderán solamente sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Por tanto, se trata de un convenio en vigor que contiene de forma expresa la figura subrogación del personal en los casos de cambios de contratista por lo que es necesaria la consulta de su regulación. Se contiene en el artículo 7 que reproducimos:

El artículo 7 Subrogación del personal

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

*En lo sucesivo, el término **contrata** se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.*

*En este sentido, engloba con carácter genérico **cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada**, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase,*

siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1.-En todos los **supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate** de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, **respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.**

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A.-Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

B.-Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C.-Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D.-Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

E.-Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F.-Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2.-Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3.-Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

A.-Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

B.-Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

C.-Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D.-Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4.-No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5.-Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6.-La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7.-En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8.-En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9.-División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10.-Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11.-Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el Anexo II del convenio general del sector, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

A.-Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

*B.-Fotocopia de las **seis últimas nóminas mensuales** de los trabajadores afectados.*

*C.-Fotocopia de los **TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses**.*

*D..-Parte de **IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación** en el momento de transmitir la documentación.*

E.-Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Al término de la contrata la empresa entrante reconocerá a los representantes de los trabajadores/as cuando afecte a la totalidad de los trabajadores/as de un centro de trabajo que cuente con su propio comité. En los demás casos se estará a la normativa de elecciones sindicales vigente en cada momento.

A la hora de aplicar el contenido de este artículo, y en caso de así ser necesario, se tendrán en cuenta las condiciones y requisitos establecidos en la reforma laboral operada por el Real Decreto 32/2021 de 18 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral.

4.2 Análisis de la existencia de subrogación obligatoria

Una vez vistos los supuestos previstos desde un plano normativo, procede analizar el alcance de la aplicación de cada uno para posteriormente valorar su ajuste al supuesto contemplado en este informe.

Como se trata de normas destinadas a favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores afectados, en toda la argumentación debe tenerse presente la **Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad**. Esta Directiva (y su trasposición y la interpretación que se de) **resulta de aplicación a la Administración pública** dado que el art. 1.1 c) de la misma señala que **«La presente Directiva será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro. La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán un traspaso a efectos de la presente Directiva»**

4.2.1 Subrogación legal ex art. 44 ET

4.2.1.1 *Por la transmisión de una unidad económica, cuando el proceso productivo requiere medios de producción.*

Como hemos avanzado, según el artículo 44 ET, se produce una sucesión de empresa *«cuando la transmisión afecte a una unidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría»*. Por ello, con carácter general, la reversión de un servicio no implica necesariamente la transmisión y la subrogación porque para que haya una sucesión de empresas, la empresa saliente ha de transmitir a la entrante (en este caso la Administración reversora) un conjunto de bienes materiales orientados y organizados para la consecución de un fin productivo. Habrá, por lo tanto, sucesión de empresas ex art. 44 ET y subrogación de los trabajadores, que se incorporarán a la Administración, si se produce una reversión en la que la Administración recibe un conjunto de bienes que permiten el desarrollo de la actividad productiva; por el contrario, no existirá sucesión si en la reversión no se produce una transmisión en tales términos.

Esta posición es pacífica en la jurisprudencia comunitaria, dándose supuestos en los que la Administración ha procedido a extinguir un contrato de servicios de limpieza en sus dependencias pasando a realizarlas directamente contratando para ello al nuevo personal, no considerándose que proceda una subrogación al no haberse transmitido una unidad económica.

En la jurisprudencia española encontramos constantes supuestos, destacando la STS de 19 de septiembre de 2017; RJ\2017\4447, sobre un supuesto en el que el Ministerio de Defensa reasumía el servicio de cocina y restauración desarrollado por una empresa contratista privada, e indicaba:

«El hecho de que una Administración Pública decida hacerse cargo de un servicio, previamente descentralizado, para prestarlo de forma directa con su propia plantilla y con sus propios materiales no implica, necesariamente, que estemos en presencia de una sucesión de empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CEE y, por ende, del artículo 44 ET. Así lo ha venido señalando, reiteradamente nuestra jurisprudencia, entre otras en la lejana STS de 6 de febrero de 1997 en la que dijimos que “la doctrina de esta Sala es constante al afirmar con carácter general que la extinción de la contrata y la asunción con trabajadores propios de la actividad antes

descentralizada no constituye, por sí misma, un supuesto de subrogación empresarial”, y en la más reciente STS de 26 de julio de 2012 conforme a la cual no se produce sucesión empresarial cuando “no consta transmisión alguna de elementos patrimoniales o estructura organizativa ni tampoco la asunción por el Ayuntamiento codemandado de una parte sustancial de la plantilla”. Doctrina reiterada en STS de 16 de junio de 2016».

Por lo tanto, la reversión, al igual que las sucesiones de contratistas, por sí misma no constituye una sucesión de empresas, salvo que se produzca la transmisión de los elementos patrimoniales o estructuras organizativas que permiten el desarrollo de la actividad productiva existiendo una amplia jurisprudencia del TS que se estima la inexistencia de sucesión empresarial por el hecho de que en la reversión de la actividad desarrollada por las empresas contratistas, no se produce una transmisión de elementos patrimoniales que permitan el desarrollo de la actividad productiva, pasando la Administración a prestar el servicio con su propio personal y con sus propios medios instrumentales.

Y por el contrario, y asumiendo la misma tesis, se considerará que hay una subrogación de los trabajadores, ex artículo 44 ET, que pasarán a trabajar para la Administración cuando sí se produce una transmisión de los medios materiales necesarios para el desarrollo de la actividad productiva.

4.2.1.2 Cuando el proceso productivo no requiere de especiales medios de producción.

De acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, en aquellas actividades de prestación de servicios en las que apenas existe ese conjunto de medios organizados con un objetivo productivo, tal como ocurre con la actividad de limpieza o de seguridad, no podría darse el fenómeno de la subrogación. No obstante sí que se ha considerado que al ser esencial la mano de obra, habría sucesión si la empresa entrante se hace cargo de todos o la mayoría de los trabajadores, dado que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra.

Se ha admitido que en aquellos casos en los que no se requiere un conjunto de medios materiales para el desarrollo de la actividad productiva, sino que la misma se desarrolla gracias simplemente a la actividad de los trabajadores y sin tales medios de producción, es posible que estemos ante una transmisión de empresa de las reguladas por el art. 44 ET.

En suma, habría subrogación empresarial, pese a no producirse una transmisión de un conjunto de medios de producción, cuando el factor esencial para el proceso productivo es la mano de obra como determinó la STS de 10 de julio de 2014, RJ\2014\4774:

«(...) la subrogación empresarial que el citado precepto estatutario impone si se produce cuando se transmite una organización empresarial en aquellos supuestos denominados “sucesión de plantillas”, en los que la actividad descansa, esencialmente, en el factor humano, en la organización y dirección de la actividad del personal cualificado que se emplea en la ejecución del servicio contratado, en la ejecución de la contrata».

En el ámbito comunitario, se ha destacado la STJUE de 29 de julio de 2010, C-151/09, asunto UGT-FSP, TJCE\2010\241, que concluyó:

«Además, el Tribunal de Justicia ha señalado que una entidad económica puede funcionar, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial, de modo que el mantenimiento de la identidad de dicha entidad independientemente de la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos (véanse las sentencias *Süzen*, antes citada, apartado 18; de 10 de diciembre de 1998, *Hernández Vidal y otros*, C-127/96, C-229/96 y C-74/97, Rec. p. I-8179, apartado 31, e *Hidalgo y otros*, C-173/96 y C-247/96, Rec. p. I-8237, apartado 31) (...) Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable (...). Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha considerado, en relación con una empresa de limpieza, que un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción (sentencia *Hernández Vidal y otros*, antes citada, apartado 27)».

Por tanto, **si es esencial la mano de obra y no existe un conjunto material de instrumentos objeto de transmisión, habrá sucesión de empresas si la entrante se hace cargo de una parte esencial de la plantilla de la empresa saliente y la nueva empresa decide asumir al personal, o a la mayor parte del mismo**, de la empresa saliente; pues de lo contrario, no habrá sucesión de empresas.

Pero no resultaría obligatoria entonces la subrogación, porque la particularidad estriba en la voluntariedad que supone para la Administración reversora la asunción de una gran parte o la totalidad de la plantilla en los supuestos de ausencia de medios materiales significativos.

En síntesis, **si la Administración decide la reversión y desarrollar la actividad con su propia plantilla, se estimaría no existe sucesión**, por lo que no podría aplicarse la subrogación a los trabajadores, que **quedarán abocados a su recolocación en otros centros de trabajo o a la extinción de sus contratos por la empresa saliente**.

Destacamos por ser significativa, la STS 1227/2022 de 23 de marzo de 2022 (Id Cendoj: 28079140012022100214) Rec. 108/2020 en la que el supuesto de hecho descrito en el FD PRIMERO es:

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si tras la reasunción del servicio de limpieza viaria por parte de un determinado ayuntamiento, éste debe subrogarse con los trabajadores que, siendo trabajadores de la empresa contratista, estaban adscritos al servicio de limpieza revertido, en un supuesto en el que el ayuntamiento no ha recibido ningún elemento patrimonial ni se ha hecho cargo de ningún trabajador de la referida contrata.

Y en el FD SEGUNDO concreta:

Los hechos más relevantes también: servicio municipal de limpieza (viaria en el supuesto de autos y de colegio público en el de contraste) que revierte al Consistorio tras la rescisión

de la contrata con la mercantil que la venía prestando. Y el debate jurídico en ambos casos también es idéntico: existencia o no de subrogación de trabajadores y aplicación o no del citado art. 130.3 LCSP.

Y el FD CUARTO, con remisión a otra sentencia de la misma sala (de 28 de febrero de 2022) indica:

2.- En dicha sentencia y desde la perspectiva jurisprudencial, señalamos que en la STS de 8 de junio de 2021, r. 3004/2018, dijimos que la limpieza es una actividad que, con carácter general, descansa esencialmente en la mano de obra y en la que los elementos patrimoniales que se precisan son poco relevantes.

Como afirma la STJUE de 20 de enero de 2011 (C- 463-09, Clece), ampliamente citada, por cierto, por la STJUE26 de noviembre de 2015 (C-509/14, Adif v. Aira Pascual "es preciso reconocer, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que una actividad de limpieza, como la del procedimiento principal, puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra (véase, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Hernández Vidal y otros, apartado 27; Hidalgo y otros, apartado 26, y Jouini y otros, apartado 32)".

(...)

De nuevo ha de señalarse lo diferente que es, de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE, que lo relevante sea la mano de obra o que lo sea, por el contrario, el equipamiento. En el primer caso, la entidad económica, basada fundamentalmente en los trabajadores, no mantiene su identidad si el nuevo empresario que prosigue con la actividad no se hace cargo de una parte esencial de esos empleados. Por el contrario, si el equipamiento es relevante, la transmisión de ese equipamiento al nuevo empresario produce una sucesión de empresa a efectos laborales y el nuevo titular queda subrogado en los contratos de trabajo del anterior titular.

4.2.2 La subrogación del Convenio Colectivo de Limpieza

En el ámbito privado, el principal mecanismo a través del cual se consigue la subrogación de los trabajadores es la subrogación convencional como consecuencia de que así se haya pactado en el convenio colectivo de sector aplicable a ambas contratistas. En estos casos, estaríamos ante supuestos en los que la sucesión de contratas no se considera sucesión de empresas (y no opera directamente el art. 44 ET como si se tratara de una subrogación legal), de manera que **el convenio amplía la protección subrogatoria a estos supuestos de sucesión de contratas.**

En este punto hemos de recordar que con carácter expreso, el convenio colectivo de limpieza de la provincia de Alicante vigente contempla la subrogación del personal incluso *“aún en el caso de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas”* (art 7 pf 3º).

En los casos de reversión de un servicio por una Administración, **cabe analizar si cabe la aplicación de la subrogación convencional** o a través del convenio; si es aplicable la subrogación regulada en un convenio colectivo cuando en vez de producirse una sucesión de contratas, se produce una **reversión del servicio a la Administración** titular del mismo.

La jurisprudencia ha rechazado de forma mayoritaria y pacífica este supuesto a través de dos principales argumentos: el convenio no puede afectar a quien no está incluido en el ámbito funcional del mismo (en este caso la Administración); y los convenios regulan situaciones de sucesión de contratatas, fenómeno en el que no encaja la reversión que es un supuesto diferente.

La STS de 17 de junio de 2011, RJ\2011\5423 ofrecía estos argumentos para declarar la inexistencia de subrogación por imposición del convenio colectivo:

«a) La sentencia de esta Sala de 10/12/08 (rcud. 2731/07), con cita de la de 28/10/96 (rcud. 566/96), señaló que “el convenio colectivo no puede (...) en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así lo deja precisado el invocado art. 82.3 del citado Estatuto de los Trabajadores al disponer que los convenios colectivos regulados por su Título III obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación en el que solo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio” pues “la empresa que asume la limpieza de sus propios centros de trabajo (...) no desnaturaliza ni amplía el ámbito funcional de la empresa que asume tal actividad (...) y de ahí que el mero hecho de que una empresa decida realizar la limpieza de sus propios locales o centros de trabajo directamente y con su propio personal, aunque éste sea de nueva contratación, no la convierte en modo alguno en una empresa dedicada a la actividad de limpieza de edificios y locales ajenos”.

b) De acuerdo con el criterio que se acaba de expresar, aunque la limpieza viaria sea una competencia municipal conforme a los arts. 25 y 26 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, tampoco el hecho de que el Ayuntamiento asuma esta limpieza viaria con sus propios medios convierte a la entidad local en una empresa dedicada a la actividad de limpieza pública, viaria etc., como ocurre con la empresa contratista Urbaser, S. A. que cesó en la contrata de ejecución del servicio que le había adjudicado el Ayuntamiento, entre otras razones porque tal asunción del servicio podría realizarse con personal no laboral (art. 6 del repetido Convenio General del Sector).

c) En todo caso, lo que no puede estimarse aplicable en el caso que nos ocupa es la subrogación del personal que regula el art. 49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria etc., a efectos de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, porque, acorde con el criterio que expusimos anteriormente, la absorción del personal se prevé solamente “entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o, de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio”, precisando en el art. 52 que la subrogación de personal “operará en todos los supuestos de sustitución de contratatas...”, siendo evidente que el Ayuntamiento que tenía adjudicado el servicio de limpieza viaria a una empresa del sector, cuando rescinde dicha adjudicación y asume directamente la ejecución del servicio público, no actúa como otro contratista del sector que obtenga una nueva adjudicación ni que suceda en la contrata a otro contratista anterior».

Y la misma línea y más reciente, nos remitimos de nuevo a la STS 1227/2022 de 23 de marzo de 2022 (Id Cendoj: 28079140012022100214) Rec. 108/2020 en cuyo FD QUINTO se indica:

2. Como más arriba explicamos, nos encontramos con una actividad (en este caso de limpieza viaria) que aquí descansa básicamente sobre la mano de obra y que, tras la reversión al Ayuntamiento demandado, éste pasa a prestarla en su integridad con sus

propios personal municipal y medios, sin que finalmente figure constatada la transmisión de éstos.

Resulta en consecuencia de aplicación aquella doctrina que concluía, con sustento en la jurisprudencia del TJUE (STJUE de 20 de enero de 2011) que declaraba que el artículo 1, apartado 1 letras a) y b) de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que ésta no se aplica a una situación análoga a la enjuiciada en la que la entidad económica, basada fundamentalmente en los trabajadores, no mantiene su identidad si el nuevo empresario que prosigue con la actividad no se hace cargo de una parte esencial de esos empleados.

*La sentencia recurrida se ajusta a la normativa y doctrina señaladas, descartando la realidad de una verdadera sucesión empresarial ya fuese en forma legal ya convencional, desarrollando ampliamente las pautas y parámetros de la jurisprudencia europea, y aludiendo a los dos convenios de limpieza entonces señalados por el recurrente. La precedente argumentación aboca al mantenimiento de dicha resolución, adicionando que la remisión a la sede convencional en el actual recurso se circunscribe a uno de ellos -el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado-, respecto del que podría recordarse, como cierre, el criterio de inaplicabilidad fijado en reiterados pronunciamientos, que indicaron que **una Administración Pública** -que no tienen convenio colectivo u otro específicamente aplicable-, **no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo**. Las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales que, como ocurre en este caso concreto, los Ayuntamientos están llamados a desempeñar, y por ello entendemos que las asociaciones empresariales carecen de la representatividad necesaria para extender los efectos de una negociación colectiva a tales entidades.*

4.2.3 Subrogación convencional por la remisión del art. 130.3 LCSP

En línea con lo que venimos comentando sobre las previsiones del Convenio Colectivo, es necesario traer a colación también lo señalado en el art. 130.3 de la Ley 9/2017: «En caso de que **una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico**, vendrá obligada a la **subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general**».

Aparentemente este precepto admite la subrogación convencional, pues establece que la Administración está obligada a la subrogación si lo establece una norma legal (subrogación legal) o un convenio colectivo o acuerdo de eficacia general. No obstante, la literalidad del precepto no está exenta de controversia por lo que requiere detenerse en su análisis.

La interpretación tendente a conciliar la redacción literal, estima que no supone un cambio en la doctrina jurisprudencial anterior: será aplicable la subrogación establecida en el convenio colectivo si el ámbito funcional del convenio alcanza subjetivamente a la Administración pública porque de alguna manera ha participado en su negociación. Pero esta interpretación no abriría la puerta a la subrogación convencional, cuando esta se

regula en un convenio colectivo cuyo ámbito funcional de aplicación no incluye a la Administración, al no ser esta sujeto negociador del mismo.

Se estaría refiriendo realmente al supuesto de convenios en los que la propia Administración esté representada en la mesa negociadora; de lo contrario se estaría admitiendo que sujetos ajenos a la Administración pueden negociar obligaciones que se impongan a la misma.

Desde este punto de vista y en relación con una subrogación convencional, la redacción del artículo 130.3 no sería constitutiva sino meramente descriptiva: la Administración vendrá obligada a subrogar al personal si el convenio colectivo obliga a subrogarlo, porque funcionalmente es de aplicación a dicha Administración.

Sin embargo, la posibilidad de una “interpretación auténtica”, y “*atendiendo al espíritu y finalidad*” de la norma ex. artículo 3.1 del Código Civil, requiere cuando menos una reflexión al proceso de elaboración de la LCSP.

La enmienda 252 a la propuesta de LCSP, (B.O. de las Cortes Generales de 16 de marzo de 2017, Serie A Núm. 2-2 pág. 182) propuso añadir un nuevo párrafo a la redacción inicial del artículo 130, que básicamente es el actual apartado 3 del artículo 130

El contenido del párrafo propuesto era:

«En caso de que una administración pública decida prestar directamente un servicio, que hasta la fecha venía siendo prestado por un agente económico privado, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal o el convenio colectivo de aplicación.»

Y la justificación de la enmienda se motivaba de la siguiente manera:

«JUSTIFICACIÓN

No es otra que la de aportar seguridad jurídica a los licitadores, que en el caso de que una Administración tome una decisión unilateral como es la internalización de lo que hasta la fecha había sido un servicio externo, se encuentran con la obligación de asumir los elevados costes de finiquitar al personal que hasta la fecha prestaba el servicio. Se trata simplemente de aplicar a las administraciones públicas las mismas normas de subrogación que tienen que aplicar los operadores privados».

En el informe de la ponencia (BOCG de 2 de agosto de 2017, Serie A Núm. 2-4, pág. 10) se recoge la aprobación por unanimidad de la enmienda y queda en la redacción final de la norma.

Por la redacción de la justificación, parece que la intención del artículo 130.3 LCSP podría tratar de normalizar que la subrogación prevista en un convenio colectivo se aplicaría a la Administración de forma automática cuando se decida a prestar directamente el servicio desarrollado anteriormente por un operador económico, sin entrar a prejuzgar si este convenio colectivo es funcionalmente aplicable a la Administración, únicamente si contempla expresamente la subrogación para la

Administración. Sin embargo, como hemos avanzado, la aplicación de la norma no tiene una interpretación uniforme.

En sentido afirmativo se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears.

La STSJ BAL de 28/4/2023 nº 225/2023 (CENDOJ STSJ BAL 613/2023) afirma que (FD 2ª) :

«Estamos, por tanto, ante la decisión del ayuntamiento de pasar a prestar directamente a través de una sociedad mercantil de titularidad municipal el servicio que había venido prestando la empresa recurrente y, por tanto, por aplicación de lo establecido en el artículo 130.3 LCSP esta empresa venía obligada la subrogación del personal que prestaba tal servicio, entre ellos el demandante, en el caso de que un convenio colectivo así lo estableciese.

Y precisamente, el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30.jul.2013) cuya aplicación no se pone en duda y se recoge como hecho probado octavo ordena tal subrogación».

Y aplica el artículo 130.3 estableciendo la subrogación.

La STSJ BAL de 17/3/2023 nº 142/2023 (CENDOJ STSJ BAL 342/2023), también lo aplica y establece (FD 2ª)

«El recurso debe prosperar. La Sala ha tenido oportunidad de examinar la cuestión al momento de dilucidar simultáneamente el recurso de suplicación 66 de 2022 con el siguiente contenido: "La tesis mantenida en la sentencia recurrida y a la que se adhiere la parte impugnante ha sido aplicada por el Tribunal Supremo en recientes sentencias como de 23 de marzo de 2022 (108/2020) partiendo de la no aplicación del artículo 130 LCSP.

Estamos, por tanto, ante la decisión del ayuntamiento de pasar a prestar directamente a través de una sociedad mercantil de titularidad municipal el servicio que había venido prestando la empresa recurrente y, por tanto, por aplicación de lo establecido en el artículo 130.3 LCSP esta empresa venía obligada la subrogación del personal que prestaba tal servicio, entre ellos el demandante, en el caso de que un convenio colectivo así lo estableciese. Y precisamente, el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30.jul.2013) cuya aplicación no se pone en duda y se recoge como hecho probado octavo ordena tal subrogación».

La STSJ BAL de 15/2/2023 dnº 86/2023 (CENDOJ STSJ BAL 306/2023) partía de la misma hipótesis (FD 3º):

Invocan las entidades recurridas, SAM EMPRESA DE SERVICIOS DEL MUNICIPIO DE MANACOR SA y el propio Ayuntamiento, copiosa jurisprudencia que reitera que las Administraciones Públicas, en general, no pueden quedar afectadas por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no han formado parte ni están representadas por las asociaciones empresariales firmantes del mismo. Pero tal criterio jurisprudencial, aparte de no resultar aplicable -en rigor- a una sociedad mercantil de carácter municipal (y solo a las Administraciones Públicas), debe ceder -necesariamente- ante una previsión legal como la contemplada en el art. 130.3 LCSP que, recordémoslo una vez más, dispone que " en caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la

subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general ", convenio colectivo que - lógicamente- no puede ser otro que el aplicable al servicio prestado (la limpieza y mantenimiento de las playas, en el presente caso), ya que -de lo contrario- tal previsión subrogatoria carecería de cualquier sentido. Adviértase, además, que la invocada -por las recurridas- "doctrina consolidada del Tribunal Supremo" en apoyo de su tesis, conforme la obligación subrogatoria ex convenio no puede ser impuesta a un Administración que no ha regulado dicho convenio, la concretan en las STS de 17.6.11, 11.7.11 y 26.7.12, sentencias muy anteriores a la entrada en vigor del mandato subrogatorio del art. 130.3 LCSP, cuya entrada en vigor -según lo establecido en la DT 1ª de la propia ley- se produjo el 9 de marzo de 2018.

La STSJ BAL de 16/1/2023 nº 9/2023 (CENDOJ TSTJ 116/2023) (FD 2º)

«Estamos, por tanto, ante la decisión del ayuntamiento de pasar a prestar directamente a través de una sociedad mercantil de titularidad municipal el servicio que había venido prestando la empresa recurrente y, por tanto, por aplicación de lo establecido en el artículo 130.3 LCSP esta empresa venía obligada la subrogación del personal que prestaba tal servicio, entre ellos el demandante, en el caso de que un convenio colectivo así lo estableciese. Y precisamente, el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30.jul.2013) cuya aplicación no se pone en duda y se recoge como hecho probado octavo ordena tal subrogación. En realidad, las entidades recurridas no niegan que la norma colectiva establezca tal subrogación, pues lo que pone en duda es que la norma colectiva resulte de aplicación, lo cual ya hemos establecido a partir del artículo 130.3 LCSP

(.../...)

Referir, por último, que esta obligación de subrogar al personal -por vía convencional- viene fundamentada en razones legales en la medida que el artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público, transpone 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, que ordenan como en caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. Por tanto, la empresa que debió ser condenada era SAM Empresa de Servicios del Municipio de Manacor SA, como entidad entrante, por la obligación de subrogar a los trabajadores adscritos al servicio de explotación y mantenimiento de playas del término municipal de Manacor, de modo que procede la revocación de la sentencia recurrida».

La doctrina de dichos pronunciamientos había sido justificada ya en la STSJ BAL de 11/11/2022 (CENDOJ STSJ BAL 1312/2022) que indicaba (FD 3º), que realizaba una interpretación "a sensu contrario" de parte de la doctrina del Tribunal Supremo

«TERCERO.- El Tribunal Supremo en recientes sentencias como la de 23 de marzo de 2022 (108/2020 (RJ 2022, 1849), partiendo de lo establecido en la DT 1ª de la LCSP, cuya entrada en vigor se produjo el 9 de marzo de 2018 (DF 16), ha concluido que el artículo 130 LCSP sí resulta aplicable cuando la fecha de publicación de la convocatoria de adjudicación del contrato es posterior a la entrada en vigor de la norma:»

Y que:

«En contra de lo aducido por las entidades recurridas, SAM EMPRESA DE SERVICIOS DEL MUNICIPIO DE MANACOR SA y el propio Ayuntamiento, la aplicación de tal previsión subrogatoria deviene insoslayable para la nueva empresa pública adjudicataria del servicio no sólo por el propio tenor literal del art. 130.3 de la LCSP, sino a tenor de la definición del ámbito funcional y personal de dicho convenio colectivo, definidos en los artículos 5 y 6 del mismo:»

Sin embargo otros las resoluciones de otros Tribunales Superiores de Justicia no han seguido los mismos planteamientos.

La STSJ de Cataluña de 12/2/2024 nº 754/2024 (CENDOJ STSJ CAT 1280/2024) (FD3º), recoge la doctrina tradicional del TS acerca de no vinculación de los convenios colectivos a la Administración, aunque no inaplica expresamente el 130.3 porque parte de la premisa de que no hubo reversión.

«2. Inaplicación a las Administraciones Públicas de los convenios sectoriales en cuya negociación no ha intervenido: doctrina pertinente

l.- La Sala IV ha venido manteniendo de forma constante y pacífica la no aplicación del convenio sectorial cuando éste ordena la subrogación en la posición de empresario por parte de la Administración en supuestos de sucesión o reversión de contratos (SSTS de 17 de junio de 2011, Rjud. 2855/2010; de 21 de abril de 2015, Rec. 91/2014; y de 19 de mayo de 2015, Rjud. 385/2014, entre otras).

En la última de las sentencias meritadas se razonaba lo siguiente: "Aunque está claro que la regulación convencional mejora -y mucho- las prescripciones estatutarias, de todas formas no cabe olvidar, como regla general y sin perjuicio de excepcionales irrupciones en el ámbito sectorial por parte de empresas en principio ajenas a él que el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así se infiere del art.82.3 ET, al disponer que los convenios colectivos regulados por su Título III obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio. Y en caso de autos, entre los pactantes de la normativa de cuya aplicación se trata fueron diversas asociaciones empresariales de hostelería y varias organizaciones sindicales, estando ausente representación alguna de las Administraciones Públicas, que obviamente no pueden quedar vinculadas por los pactos y acuerdos a que aquellas partes hubiesen llegado".

Idéntica hermenéutica se ha reproducido en las SSTS Pleno 333, 334, 335 y 336/2019, todas ellas de 6 de mayo (rcuds 4452/2017, 406/2018, 409/2018 y 608/2018, respectivamente), en las que se concluyó que "una Administración Pública - que no tienen convenio colectivo u otro específicamente aplicable, no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo. Las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales que, como ocurre en este caso concreto, los Ayuntamientos están llamados a desempeñar, y por ello entendemos que las asociaciones empresariales carecen de la representatividad necesaria para extender los efectos de una negociación colectiva a tales entidades"».

La STSJ de Castilla La Mancha de 15/2/2024 nº 254/2024 (CENDOJ STSJ CLM 332/2024) (FD 5º):

«En el supuesto de autos cabe decir que no existe obligación legal o convencional de subrogación de los trabajadores, no siendo de aplicación el Convenio colectivo de la Construcción de la provincia de Toledo como se propugna en los recursos, ni siquiera por la vía indirecta del artículo 130 LCSP, pues dicho precepto lo condiciona a que exista una norma legal, convenio o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general que lo imponga.

En tal sentido, y como recuerda la STS 257/2022 a la que venimos haciendo referencia, cabe partir del "criterio de inaplicabilidad fijado en reiterados pronunciamientos, que indicaron que una Administración Pública -que no tiene convenio colectivo u otro específicamente aplicable-, no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo».

Es decir se condiciona la obligatoriedad del 130.3 LCSP, no a que haya un convenio colectivo que prevea la subrogación, sino que ese convenio sea aplicable a la Administración.

La STSJ de Madrid de 20/12/2023 nº 884/2023 (DENDOJ STSJ M 14271/2023), FD 2º:

Sin duda, el punto de partida, la referencia directa y obligada, es la del artículo 130 LCSP en el que se establece

(.../...)

- Si el Convenio Colectivo al que se someten las partes establece la obligación de subrogación, esta será obligatoria para aquellos que se sometan al ámbito del Convenio Colectivo.

(...)

Conforme a lo expuesto, resulta inaplicable el Convenio Colectivo implicado a la Administración demandada y ahora recurrente y no puede sostenerse la vinculación del Ayuntamiento a la obligación impuesta por el Convenio Colectivo.

Dicha sentencia vincula la aplicación del 130.3 LCSP a que la Administración esté sometida al convenio colectivo.

A esta posible contradicción entre los distintos Tribunales Superiores de Justicia citados, no ha dado respuesta el Tribunal Supremo, que si bien ha resuelto algunos procedimientos en los que se dilucidaba la existencia de la obligación para la Administración de subrogar en casos de reversión por aplicación directa del 130.3 LCSP, al estar previsto en los convenios colectivos aplicables, sin embargo no estimo la aplicación del precepto a dichos supuestos por haberse adjudicado los contratos en fecha anterior a la entrada en vigor de la LCSP, y no ser por tanto aplicable la misma aunque la reversión se haya producido con posterioridad y no contar la LCSP de 2011 con un supuesto similar.

La consulta realizada en la Base de datos de CENDOJ el 23 de septiembre de 2024, devuelve 5 sentencias en las que se ha analizado la aplicación del artículo 130.3 LCSP:

En 3 de ellas:

- STS, de 07 de junio de 2023 - ROJ: STS 2701/2023
- STS, de 23 de marzo de 2022 - ROJ: STS 1227/2022
- STS, a 28 de enero de 2022 - ROJ: STS 294/2022

La referencia al 130.3 LCSP se realiza para indicar que no es aplicable al contrato administrativo a cuya finalización los servicios se habían revertido por la fecha de la entrada en vigor de dicha norma:

En la primera de las resoluciones citadas, de manera gráfica, se indica, FD PRIMERO:

La sentencia recurrida considera, en primer lugar, que no resulta de aplicación el artículo 130.3 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos del sector público, en virtud de la Disposición Transitoria primera de la Ley, en tanto en cuanto que los expedientes iniciados y contratos adjudicados con anterioridad se rigen por la normativa anterior y siendo el contrato de 30 de marzo de 2017 anterior a la entrada en vigor (9 de marzo de 2018) no le es de aplicación.

(.../...)

La sentencia referencial analiza la aplicación del artículo 130.3 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos del sector público, y la Disposición Transitoria 1ª, para la cual considera que pese a que la contrata se adjudicó con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, la contrata finalizó el 30 de junio de 2018, cuando estaba en vigor la ley y en concreto el artículo 130.3, por lo que le es de aplicación y no opera lo fijado en la Disposición Transitoria Primera

(.../...)

Y en el FD TERCERO, concluye:

1.- Como ya hemos puesto de relieve anteriormente, el núcleo de contradicción suscita precisamente la declaración de responsabilidad del Ayuntamiento por aplicación del artículo 130.3 LCSP y su relación con los procesos subrogatorios convencionales. Los recurrentes concluyen que la sentencia impugnada ha incurrido en error al obviar dicha normativa que habría derivado en la declaración de responsabilidad del Ayuntamiento en relación con el deber de subrogación de la trabajadora.

Tal cuestión ha sido resuelta por la Sala en sus SSTS 84/2022, de 28 de febrero (rcud. 4463/2019) y 257/2022, de 23 de marzo (rcud. 108/2020). En tales casos, manifestamos que la doctrina correcta estaba en la sentencia recurrida, igual que la que sostiene la sentencia que aquí se impugna. Elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley, imponen que aquí sostengamos la misma conclusión, por los mismos argumentos que vamos a reproducir.

(.../...)

2. Los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se regirán, en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extinción, incluida su modificación, duración y régimen de prórrogas, por la normativa anterior".

De esta manera, en orden a determinar cuándo es aplicable la LCSP de 2011 y cuándo debe aplicarse la vigente LCSP se acude a la diferencia entre:

- 1) El régimen jurídico aplicable al expediente de contratación administrativa que depende de la fecha de publicación de la convocatoria de adjudicación del contrato.
- 2) Los efectos, cumplimiento y extinción del contrato administrativo que dependen de la fecha de adjudicación.

Esta Disposición Transitoria Primera. 2 de la LCSP utiliza el concepto jurídico: "efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos". La sección 3ª del capítulo I del título I del libro segundo de la LCSP se intitula igual: "De los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos". En ella se regulan el régimen jurídico de los contratos administrativos, las prerrogativas de la Administración, la ejecución de dichos contratos...

Por el contrario, el artículo 130 de la LCSP está incluido en la sección 1ª: "De la preparación de los contratos de las Administraciones Públicas". Y al igual que entonces sucedía, también aquí abordamos un expediente de contratación iniciado antes de la entrada en vigor de la LCSP de 2017, en el que la adjudicataria participó según los pliegos y las condiciones y previstas en dicho expediente, que se rige por la legislación anterior a la vigente LCSP, conforme a la cual no se imponía a la nueva adjudicataria la subrogación peticionada. Es cierto igualmente que al tiempo de la reversión ya había entrado en vigor la LCSP de 2017, pero como allí argumentamos: "la aplicación de la Disposición Transitoria Primera de la vigente LCSP obliga a concluir que el art. 130 de dicha norma no es aplicable al presente procedimiento. La tesis contraria vulneraría el principio de seguridad jurídica de la empresa adjudicataria, que presentó su oferta conforme a un procedimiento de contratación administrativa y a una normativa vigente a la sazón que no preveía la subrogación de los trabajadores de los centros especiales de empleo, lo que impide que deba subrogarse en sus relaciones laborales".

No obstante en el **la última de las 3 sentencias citadas, mantiene además la doctrina tradicional que índice en la inaplicación de los convenios colectivos a las Administraciones que no han sido parte representada** ni se encuadran en su ámbito funcional.

En otras sentencias en las que el TS cita el artículo 130.3 LCSP, no lo hace por cuestiones de fondo (obligatoriedad de la subrogación convencional) sino a efectos de determinar la condición que adquieren los trabajadores subrogados, como veremos en el siguiente apartado del informe.

Y sin perjuicio de lo anterior, es necesario indicar que hay pendiente la resolución de un recurso admitido a trámite en uno de sus motivos, por Auto de 24 de mayo de 2023 (ROJ: ATS 7065/2023), en el que también se debate la aplicación del citado precepto.

En síntesis, frente a la motivación invocada para la incorporación del apartado 3º al artículo 130 LCSP en su génesis a los supuestos de reversión, -obligar a subrogar para evitar asumir los elevados costes de finiquitar al personal que hasta la fecha prestaba el servicio-, los pronunciamientos jurisprudenciales no ofrecen actualmente una visión unánime de la aplicación automática de subrogación en los casos de reversión bajo el mandato de dicho precepto. El Tribunal Supremo ha descartado su aplicación solo por razones de la fecha entrada en vigor de la LCSP, pero sin embargo mantiene su doctrina respecto al alcance de los convenios colectivos a las Administraciones públicas.

Un Tribunal Superior de Justicia, el de les Illes Balears, se ha posicionado favorable a la su aplicación automática del 130.3 LCSP si existe un convenio colectivo que prevea la subrogación, partiendo de una interpretación *a sensu contrario* de la doctrina del Tribunal Supremo basada en la fecha de entrada en vigor de la LCSP.

Sin embargo otros Tribunales Superiores de Justicia han rechazado tal posibilidad por la aplicación preminente de la doctrina tradicional del Tribunal Supremo sobre la inaplicación de los convenios colectivos a las Administraciones públicas que ni los han negociado y ni quedan afectadas por su ámbito funcional.

El estado de la cuestión no permite, por tanto, afirmar la existencia de una jurisprudencia consolidada conducente a la aplicación de la literalidad del precepto contenido en el artículo 130.3 LCSP.

4.3 Clasificación de las personas trabajadoras subrogadas

Uno de los principales problemas derivados de la reversión de un servicio a la Administración o al sector público en general es la integración de la plantilla que se produce tras el fenómeno subrogatorio. La diversidad en el régimen jurídico aplicable genera una serie de circunstancias valorables desde diferentes perspectivas.

El artículo 44 del ET es claro en la delimitación de los efectos dado que quedará *“el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior”*. Pero cuando estamos situados en la esfera administrativa, la cuestión se complica por las diferentes fórmulas de acceso al sector público y surge el debate en torno a la aplicación de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (art. 55 EBEP y 91 TRBRL).

La legislación laboral establece la continuidad de las relaciones laborales mientras que la legislación administrativa exige la superación de complejos procedimientos selectivos.

En los últimos años la jurisprudencia ha sido cambiante, si bien desde 2022, El Tribunal Supremo ha puesto fin a una larga controversia jurídica sobre el estatus laboral de los trabajadores de una empresa privada que presta un servicio público que en un momento dado es asumido por la Administración, que se subroga en los contratos de estos empleados.

Como antecedentes, descartada de inicio la posibilidad de que fueran considerados funcionarios, al no haber pasado un proceso de concurso-oposición, durante un tiempo se les asimiló a la categoría de interinos por vacante. Más tarde, se les consideró "personal indefinido no fijo", con diversos criterios sobre si ocupaban un puesto concreto, su derecho a conservarlo o si debían cesar al amortizarse el puesto o salir a concurso-oposición. Todo ello a base de sentencias judiciales sobre casos particulares, dada la indefinición de la legislación española.

La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 85/2022 de 28 Ene. 2022, Rec. 3781/2020, unifica doctrina y resuelve que esos trabajadores y trabajadoras serán considerados personal fijo, aunque con determinados matices.

En la sentencia se discute si la trabajadora de una empresa privada, cuando pasa a tener como empleador al Ayuntamiento, como consecuencia de la subrogación por transmisión de una unidad productiva autónoma, mantiene su condición de fija o se integra como personal indefinido no fijo (PINF).

La sentencia resuelve *"una compleja concurrencia de preceptos: los que abocan a declarar la fijeza del contrato de trabajo y los que exigen respeto a principios constitucionales (igualdad, mérito, capacidad) para acceder a un empleo fijo en el sector público"*. El primero lo establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: "El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior...".

La segunda norma es la propia Constitución, que establece que el acceso a un empleo fijo en el sector público deberá respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

"Las posibles dudas existentes", dice el Supremo, quedan "despejadas" por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 13 de junio de 2019, referida a supuesto en Portugal, que afirma que la Directiva 2001/23/CE establece la subrogación en los mismos términos que el Estatuto de los Trabajadores y recuerda que es aplicable también cuando el nuevo empleador sea una empresa pública o la Administración. Y confirma que las legislaciones nacionales no pueden hacer inaplicable este precepto por lo que "las previsiones del artículo 103.3 de la Constitución Española (acceso a la función pública respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad) no puede derivar un argumento que impida aplicar las consecuencias dimanantes de la Directiva".

El Fundamento de Derecho TERCERO recoge la construcción doctrinal sobre PINF y la adscripción a puesto concreto, indicando que *"De cuanto antecede cabe concluir que la figura del PINF ha tendido a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del personal fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato). Es necesario examinar tanto el motivo por el que se activaría la condición de PINF cuanto las tareas desempeñadas antes de resolver cada caso"*.

En el Fundamento de Derecho CUARTO, esboza cuál va a ser la solución acogida por la Sala:

CUARTO.- Criterio acogido por la Sala.

Sobre la base recién expuesta vamos a responder a la cuestión suscitada y a resolver el debate en los mismos términos que lo hizo la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social. A ello nos conduce un doble razonamiento.

El principal: que tanto el propio concepto de subrogación cuanto su regulación, inclusive al amparo de normas de la Unión Europea, exigen que el nuevo empleador se subrogue en las relaciones laborales de carácter fijo sin alterar esa condición. A ello vamos a dedicar el Fundamento Quinto de esta sentencia.

El segundo, que la categoría de PINF es inadecuada para resolver los eventuales conflictos entre la anterior conclusión y las exigencias constitucionales sobre acceso al

empleo público respetando determinados principios. Lo explicaremos en el Fundamento Sexto.

A esos dos principales puede añadirse, como complemento, alguna apoyatura adicional, reseñada en el Fundamento Séptimo.

En el fundamento QUINTO esboza el alcance de la subrogación:

QUINTO.- Alcance de la "subrogación" respecto de la modalidad contractual previa.

1. Alcance del artículo 44.1 ET.

A) Constituye un presupuesto pacífico del problema el que entre la mercantil empleadora (Servisar SS. Sociales S.L.) y la Corporación Pública (Ayuntamiento de Pamplona) ha existido una transmisión de unidad productiva autónoma, lo que el artículo 44.2 ET viene definiendo como "un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria".

Como consecuencia de ello, no se extingue la relación laboral "quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales" (Art. 44.1 ET).

B) Como hemos recordado en la STS (Pleno) 402/2018 de 17 abril (rcud. 78/2016; Seda Solubles S.L.), la actual regulación del art. 44 ET fue obra de la Ley 12/2001 de 9 julio, que ha sido la encargada de introducir las modificaciones necesarias para adaptar nuestras disposiciones a la Directiva 98/50/CEE y en concreto de transponer la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo, derogatoria de las Directivas anteriores sobre la materia [la 98/50 y su antecedente modificado, la Directiva 77/187/CEE].

C) La STS (Pleno) 873/2018 de 27 septiembre (rcud. 2747/2016; Cleanet Empresarial S.L.) actualizó la doctrina sobre la subrogación empresarial en casos como el presente para concordarla con la del TJUE. En consecuencia, declara que "el hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación" del régimen jurídico previsto por el artículo 44 ET para la subrogación empresarial.

Viene lo anterior a significar que el régimen subrogatorio debe considerarse como un conjunto de previsiones y que no es admisible su fragmentación, ni siquiera cuando la transmisión de la unidad productiva deriva de la norma que pretende parcelar esa regulación y aplicar solo una parte de la misma.

D) Con cita de abundante doctrina, la STS 78/2021 de 21 enero (rc. 47/2019) recuerda que para determinar el alcance del artículo 44.1 ET venimos atendiendo a su finalidad: favorecer la estabilidad en el empleo ante un cambio de empleador para que los afectados por dicho mecanismo puedan mantener ante el nuevo empresario los mismos derechos que tenía reconocidos con el anterior. "La empresa entrante pasa a ocupar el lugar de la saliente respecto de los concretos trabajadores afectados por el cambio empresarial sin que ello se altere por el mero hecho de que dicha situación opere sobre una unidad productiva autónoma y sobre la mayoría o la totalidad de los que a ella estén adscritos".

E) Del artículo 44.1 ET no deriva un mandato directo y explícito para que la trabajadora demandante mantenga la condición de fija, pero sí una regulación cuya clara finalidad es que el tipo de vínculo existente conserve sus características, sin alteración, como consecuencia del cambio de empleador.

2. Alcance de la Directiva 2001/23.

A) La ya mencionada Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, se ocupa de la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Como manifiesta el texto introductorio, tiene como objeto "proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos" (Considerando 3 de la Directiva 2001/23; y STJUE 16/Octubre/2008, asunto

Kirtruna, S.L , ap. 43), de manera que "el cedente continúe siendo, después de la fecha de transmisión, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo o de una relación laboral, lo que supone que, en todo caso, dichas obligaciones se transfieren al cesionario en esa misma fecha" (SSTJUE 14/Noviembre/1996. asunto Rotsart de Hertaing , ap. 23: y 26/Mayo/2005. asunto C-478/03 , ap. 40).

B) Interesa advertir que la norma es aplicable "a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro. La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán un traspaso a efectos de la presente Directiva".

De este modo, que el cesionario de la actividad sea una persona jurídica de Derecho Público no excluye la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la norma, con independencia de que dicha persona jurídica sea una entidad pública encargada de un servicio público. Que el nuevo empleador sea (como en el caso de Pamplona) un Ayuntamiento no impide que la Directiva se aplique a la transmisión de las actividades que desarrollaba una empresa (STJUE 20 de julio de 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16).

C) Como es lógico, el mantenimiento de los derechos de las personas afectadas aparece plasmado de manera clara; el artículo 3.1 dispone que "los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso".

Debe recalcar que el objeto de la Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión (STJUE de 6 de abril de 2017, Unionen, C-336/15).

3. La doctrina Correia Moreira.

A) Especial significado posee para el tema debatido la STJUE 13 junio 2019 (C-317/18, Correia Moreira) que aparece invocada constantemente a lo largo de este procedimiento, comenzando por la propia demanda que lo activó.

Para valorar esa decisión interesa recordar que la trabajadora del caso, ocupando un puesto "de confianza" en la empresa cedente (Parque Ferial de Portimao) es asumida por el Ayuntamiento. Pero, aplicando al caso la legislación portuguesa: 1º) exige que la trabajadora se someta a un procedimiento público de selección; 2º) contempla el surgimiento de un nuevo vínculo (no se mantiene el anterior); 3º) su eventual integración en la función pública supondría una disminución de su salario durante un período de al menos diez años.

B) La STJUE examinada considera que esa situación es incompatible con la Directiva. Subraya que las consecuencias descritas, por un lado, modifican las condiciones de trabajo, acordadas con el cedente, de una persona como la demandante en el litigio principal y, por otro, pueden colocar a la trabajadora en una situación menos favorable que aquella en la que se encontraba antes de dicha transmisión.

C) El respeto a la identidad nacional inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de los Estados miembros (art. 4.2 TUE) no puede interpretarse en el sentido de que, en un ámbito en el que los Estados han transferido sus competencias a la Unión, como en materia de mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, permite privar a un trabajador de la protección que le confiere el Derecho de la Unión vigente en dicho ámbito.

D) En su parte dispositiva concluye que la Directiva 2001/23 (en relación con el artículo 4.2 TUE) "se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de dicha Directiva, al ser el cesionario un ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario".

4. Conclusión.

De cuanto hemos expuesto resulta que cuando existe, como es el caso, transmisión de una unidad productiva autónoma el ordenamiento jurídico prescribe la subrogación del nuevo empleador en las relaciones laborales preexistentes. No es admisible una parcelación subjetiva o la minoración de los efectos, como sucede cuando la modalidad contractual se altera en tal dirección.

Las posibles dudas existentes han sido despejadas por la STJUE 13 junio 2019, no porque se trate de un supuesto igual al presente sino, porque advierte que va contra el Derecho de la UE la minoración de derechos derivada de la condición pública del empleador cesionario.

La invocación que la STSJ recurrida realiza al respeto a las estructuras constitucionales de cada país aparece expresamente rebatida por el Tribunal de Luxemburgo. Quiere ello decir que de las previsiones del artículo 103.3 CE (acceso a la función pública respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad) no puede derivar un argumento que impida aplicar las consecuencias dimanantes de la Directiva.

En el Fundamento de Derecho SEXTO se expone como la categoría del PINF es inadecuada para resolver la conciliación de las normas expuestas:

*SEXTO.- Disfunciones derivadas de la aplicación de la categoría de PINF a estos casos.
A) Hay un par de poderosas razones por las que no consideramos acertada la aplicación de la condición de PINF a quienes venían trabajando al amparo de contratos fijos y, como consecuencia de una transmisión de empresa, resultan subrogados por una Administración Pública.*

B) En primer término, la categoría de PINF surge para explicitar las consecuencias derivadas de previas conductas infractoras.

Como hemos recordado (Fundamento Tercero) el origen de esta construcción se halla en la necesidad de conciliar las consecuencias de los incumplimientos en materia de temporalidad (acceso a la fijeza) con las exigencias constitucionales sobre acceso a la función pública. La desnaturalización del tipo de contrato existente (temporal) y su acceso a otra categoría (indefinido) aparece como una consecuencia favorable para la persona afectada. La "no fijeza" matiza esa consecuencia, pero juega en favor de una mejora de la posición jurídica mantenida por quien trabaja.

Sin embargo, en nuestro caso no existe infracción de normas que pudiera remediarse mediante la aplicación de la cualidad de PINF. La Sra. Dulce prestaba sus servicios al amparo de un contrato a tiempo completo y de duración indefinida, por lo que alteración acogida por la sentencia recurrida menoscaba su posición. La "no fijeza" viene a empeorar su posición desde la óptica del tipo de relación laboral que titulariza.

La condición de PINF surge por una irregularidad de cuya responsabilidad no puede eximirse el sujeto empleador, lo que no es el caso de la reversión del servicio.

C) En segundo lugar, la categoría de PINF viene a resolver un conflicto entre dos bloques normativos de carácter interno: el de las reglas sobre acceso al empleo público y el de las consecuencias de los incumplimientos en materia de contratación temporal.

Por el contrario, lo que aquí se plantea es el modo en que debe jugar un conjunto de reglas incorporadas a una Directiva de la Unión Europea y las reseñadas sobre acceso al empleo público.

La "interpretación conforme" de nuestro ordenamiento, para concordarlo con las exigencias derivadas de la primacía del Derecho eurocomunitario (art. 4.bis LOPJ) está ahora en juego.

D) Consecuencia principal de que un contrato pertenezca a la condición de PINF es que la plaza desempeñada por la persona contratada debe ser convocada a concurso público.

Para la persona originariamente vinculada mediante un contrato temporal se trata de situación favorable pues sigue prestando sus servicios y se le da la opción de aspirar a hacerlo con fijeza. Sin embargo para la trabajadora recurrente eso mismo supone un

claro detrimento pues debilita su vinculación y debe afrontar un riesgo (no superar las pruebas) que antes era inexistente.

Además, la Sentencia afirma:

- Que el artículo 130 de la LCSP, aunque no es aplicable a los hechos analizados por razones cronológicas, refuerza la coherencia del resultado al que llega la sentencia (FD SÉPTIMO. 2º).
- Que cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE. (FD OCTAVO. 1º)
- Que cuando se considere (y acredite) que ha podido existir una fraudulenta incorporación como personal fijo a una empresa cuya plantilla se previera acabaría integrándose en la Administración (lo que no es el caso), ha de quedar abierta la posibilidad de activar los resortes necesarios para privar de eficacia a esa maniobra torticera (FD OCTAVO. 2º A).
- Que *“La solución que hemos dado pacifica el conflicto actualmente existente. Sin embargo, conviene advertir que no estamos cerrando la posibilidad de que la dinámica de la relación laboral reabra el debate sobre el alcance de la fijeza respetada. Porque la misma posee todo su sentido en tanto el desarrollo de las funciones permanezca adscrito o relacionado con la unidad productiva que se transmitió, pero pierde su fundamento y finalidad en el momento en que ya no suceda así. La fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, y sin perjuicio de que puedan acaecer vicisitudes que no nos corresponde ahora aventurar”* (FD OCTAVO. 2º B).

En similares términos confirma la doctrina la Sentencia 446/2022 de 31 de enero de 2022 (Rec 3775/2022) Id Cendoj: 28079149912022100013, indica (FD TERCERO). Esta la sentencia deliberada en este mismo día, dictada en el recurso 3781/2020, recuerda lo siguiente:

Por un lado, la figura del trabajador indefinido no fijo, desde su creación y evolución jurisprudencial, así como las previsiones legislativas que, a raíz de esa jurisprudencia se ha ido introducción en nuestro marco normativo, como la que refiere el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), todo ello bajo el régimen constitucional del que es exponente, a esos efectos, el art. 103 de la Constitución Española (CE). En ese entorno,, la sentencia nos viene a decir, tras una referencias a nuestra doctrina, que "cabe concluir que la figura del PINF ha tendido a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del personal fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la

extinción indemnizada del contrato). Es necesario examinar tanto el motivo por el que se activaría la condición de PINF cuanto las tareas desempeñadas antes de resolver cada caso".

Y añade sobre la subrogación empresarial:

Por tanto, sigue diciendo esa sentencia, las razones que llevan a entender que no procede aplicar la figura del indefinido no fijo a quienes prestando servicios como fijos pasan a ser subrogados en la administración pública que asume la actividad son:

1) "la categoría de PINF surge para explicitar las consecuencias derivadas de previas conductas infractoras [...]Sin embargo, en nuestro caso no existe infracción de normas que pudiera remediarse mediante la aplicación de la cualidad de PINF".

2) "la categoría de PINF viene a resolver un conflicto entre dos bloques normativos de carácter interno: el de las reglas sobre acceso al empleo público y el de las consecuencias de los incumplimientos en materia de contratación temporal.

Por el contrario, lo que aquí se plantea es el modo en que debe jugar un conjunto de reglas incorporadas a una Directiva de la Unión Europea y las reseñadas sobre acceso al empleo público.

3) Consecuencia principal de que un contrato pertenezca a la condición de PINF es que la plaza desempeñada por la persona contratada debe ser convocada a concurso público.

Y también en la misma línea se ha manifestado la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de Social, STS 611/2022 de 2 de febrero de 2002 Id Cendoj: 28079149912022100017, cuyo FD PRIMERO indica:

*1.- El debate litigioso consiste en determinar si la reversión de una contrata de una Administración pública supone que el trabajador fijo de la antigua empresa contratista adquiere la condición de trabajador fijo de la de indefinido no fijo de dicha Administración.
(.../...)*

2.- La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de junio 2019, C-317/18, Correia Moreira, argumentó:

"53 [...] la circunstancia de que el cesionario de la actividad sea una persona jurídica de Derecho público no puede excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, con independencia de que dicha persona jurídica sea una empresa pública encargada de un servicio público o un ayuntamiento. En este sentido, el Tribunal de Justicia ha reconocido que el hecho de que el cesionario sea un municipio no impide, como tal, que dicha Directiva sea aplicable a la transmisión de las actividades de una empresa a un municipio (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de julio de 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, apartados 30 a 32 y jurisprudencia citada).

Y en el FD TERCERO Recuerda la finalidad de la figura del PINF

"En primer término, la categoría de PINF surge para explicitar las consecuencias derivadas de previas conductas infractoras [...] el origen de esta construcción se halla en la necesidad de conciliar las consecuencias de los incumplimientos en materia de temporalidad (acceso a la fijeza) con las exigencias constitucional es sobre acceso a la función pública. La desnaturalización del tipo de contrato existente (temporal) y su acceso a otra categoría (indefinido) aparece como una consecuencia favorable para la persona afectada. La "no



fijeza" matiza esa consecuencia, pero juega en favor de una mejora de la posición jurídica mantenida por quien trabaja.

5 EL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE AL PERSONAL SUBROGADO

5.1 ANTECEDENTES: NORMATIVA APLICABLE

5.1.1 El Estatuto Básico del Empleado Público

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), cuyo objeto es establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y *“asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas”* (art.1.2), indicando expresamente que también será de aplicación a las entidades locales (art. 2.1 c))

El EBEP (art 11.1) indica que *“Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”*.

En relación con la normativa aplicable al personal laboral, el artículo 7, indica que:

*«El **personal laboral** al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la **legislación laboral** y por las demás **normas convencionalmente** aplicables, por los **preceptos de este Estatuto que así lo dispongan**».*

Por tanto, serán aplicables al personal laboral de las entidades locales, los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que expresamente lo dispongan por lo que a continuación se destacan los supuestos relevantes que afectan a dicho personal

En relación con las retribuciones a percibir, el artículo 27 dispone que *«**Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto**»*

El artículo 21 que cita la norma, remite a la plasmación de los presupuestos de las retribuciones y sus incrementos y proscribire incrementos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el persona

Respecto a la jornada de trabajo del personal laboral, el artículo 51 del EBEP remite el régimen de la jornada de trabajo, permisos y vacaciones al capítulo V del Título XX, que los regula para los funcionarios públicos, y a la legislación laboral correspondiente.

5.1.2 La Ley de La Función Pública Valenciana

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, tiene entre sus finalidades (art. 1) la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, en el marco de la legislación básica estatal, y se aplica al personal laboral empleado público cuando así lo disponga expresamente (art. 3.1) de las administraciones de las entidades locales (art. 3.1 c))

El artículo 19 define al personal laboral del mismo modo que lo hace el EBEP y el artículo 45 contempla que las relaciones de puestos de trabajo prevean que determinados puestos de trabajo sean desempeñados por personal laboral, y que para ello las entidades locales, a través de sus respectivos instrumentos de ordenación, determinarán los puestos que tengan naturaleza laboral, respetando el marco de su respectiva legislación, tanto básica como sectorial (art. 45.1 y 4).

En relación con la jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral, el artículo 83 establece que es el que viene determinado por lo establecido en la normativa estatal en esa materia.

De forma análoga a como lo hace el EBEP, el artículo 92 contempla que las retribuciones del personal laboral se determinarán de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo que le sea aplicable, y el contrato de trabajo, respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 84 relativo a los límites del incremento de la masa salarial, fijados anualmente en el ley de presupuestos generales del Estado.

5.1.3 La Ley Reguladora de Las Bases del Régimen Local

El título VII de la Ley regula el personal al servicio de las entidades locales, disponiendo que (art 89) *el personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial y que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual (Art 90.1).*

Además esta norma regula las condiciones de selección del personal (art.103) la masa salarial del personal laboral (103 bis) y las previsiones sobre la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, las retribuciones, provisión de puestos, etc. (art. 127)

5.1.4 El Convenio Colectivo de L´Ayuntamiento de Muro d´Alcoi

En el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante número 208 de 12 de septiembre de 2005 se publicó el “Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Muro de Alcoy”, del cual destacamos para el presente informe los siguientes apartados. En 2014 se ha modificado el artículo 23 relativo a los servicios extraordinarios.

Ámbito personal

El artículo 1 dispone que el convenio regula las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios en el Ayuntamiento de Muro de Alcoy y será de aplicación a la totalidad del personal de dicho carácter de la corporación, cualquiera que sea su centro de trabajo.

Ámbito temporal

A tenor de lo dispuesto en el artículo 2, la vigencia se terminaba el 31 de diciembre de 2005, sin necesidad de denuncia. Sin embargo en el segundo párrafo del precepto indica que hasta que no se consiga un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el convenio

en su totalidad, previendo que las retribuciones experimentarían un incremento igual al establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

No consta que se haya producido un nuevo acuerdo por lo que dicho convenio está en vigor, sin perjuicio de que su aplicación deba integrarse con el resto de la normativa vigente (permisos y licencias al EBEP, LFPV, etc.).

Calendario laboral

El artículo 6 remite a las fiestas señaladas en el calendario laboral oficial, indicando que los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas.

Jornada Laboral

El artículo 7 remite la jornada laboral a la reglamentariamente prevista por la legislación vigente. Además prevé una reducción de dos horas y media en verano y de diez en las fiestas locales.

Vacaciones

El artículo 11 contempla un mes natural o 22 días hábiles anuales, que se incrementan en función de la antigüedad de las personas trabajadoras.

Retribuciones

El artículo 22 contempla el régimen de retribuciones contemplando que se aplique el sistema retributivo previsto de la Ley de la Función Pública Valenciana para los funcionarios o la normativa que la sustituya.

Contempla también que se aplique el incremento salarial será el que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Entre los distintos conceptos retributivos, el convenio contempla un salario base, antigüedad, dos pagas extraordinarias y unas retribuciones complementarias en función del puesto de trabajo.

Indumentaria de trabajo

El artículo 39 figura la entrega y frecuencia de ropa de trabajo en los casos en los que por razón de su trabajo se necesite.

5.1.5 La Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Ayuntamiento (RPT)

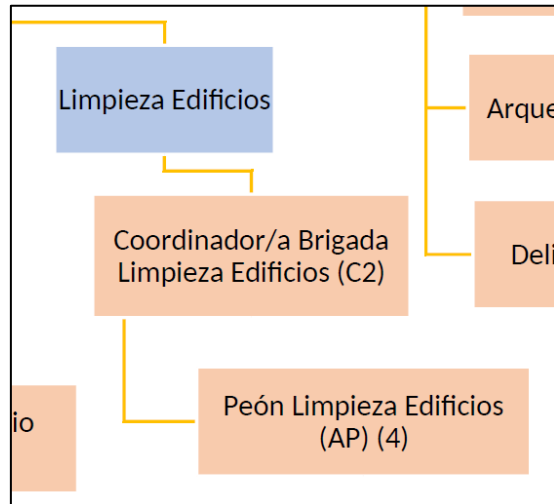
El pleno del Ayuntamiento aprobó el 26 de mayo de 2023 la vigente relación de puestos de trabajo, que hasta la fecha ha sido objeto de 4 modificaciones.

El documento contempla un primer apartado con instrucciones y normativa de aplicación, para lo que deben atenderse lo que denomina "cuestiones fundamentales".

En la Cuarta, se indica que:

La presente RPT será de aplicación a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Muro de Alcoy tengan la naturaleza funcional y laboral

En el apartado “organigrama”, contempla un apartado 6, que incluye la actividad de Limpieza de edificios, con una persona coordinadora y 4 peones.



Además del correspondiente apartado con las fichas de los puestos de trabajo de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento. En la página 161 se encuentra la ficha “coordinador/a brigada limpieza edificios” y en la página 163 la de “peón limpieza edificios”. En ambos casos, se indican las características del puesto, misión, descripción de las funciones generales y específicas, las condiciones del puesto y las condiciones salariales (referidas a 2023). Reproducimos a continuación la ficha de “Peón limpieza de edificios”.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Denominación del puesto	PEÓN LIMPIEZA EDIFICIOS
Código del puesto	LIM-02-03-04-05
Departamento	Brigada: Obras y Servicios
Área funcional	Urbanismo, Infraestructuras, Medio Ambiente y Obras y Servicios
Escala	Administración Especial
Naturaleza del puesto	Funcionarial
Grupo/Subgrupo	AP
Nivel CD	14
Tipo de jornada	Ordinaria
Dedicación	Completa
Forma de provisión	Concurso
Nº puestos	4

MISIÓN DEL PUESTO

Limpieza de los edificios municipales.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS

- Barrer y fregar suelos.
 - Limpiar y desinfectar aseos.
 - Limpiar ventanas y persianas.
 - Vaciar las papeleras según las correctas normas de reciclaje.
 - Recolocar y limpiar el mobiliario.
 - Manipular productos de limpieza.
- Realizar la limpieza de zonas exteriores de la instalación: porches, fuentes, etc.
 - Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

CONDICIONES DEL PUESTO

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Dificultad Técnica	DT9	Flexibilidad horaria	
Responsabilidad funcional	RF8	Jornada partida	
Responsabilidad Mando		Turnicidad	
Atención al Público		Nocturnidad	
Mayor dedicación		Festividad	
Disponibilidad horaria	DH3	Peligrosidad	PL2
Localización		Penosidad	PN1

REQUISITOS ESPECÍFICOS

CONDICIONES SALARIALES 2023

Conceptos	Retribución
Salario Base Anual (SB)	8.919,96 €
Complemento de Destino (CD)	4.960,95 €
Complemento específico (CE)	6.414,39 €
Total	20.295,30 €

5.1.6 El Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios

Reproducimos a continuación los principales aspectos de la regulación laboral que contempla el Convenio Colectivo de Limpieza de la Provincia de Alicante:

Jornada

El artículo 17 dispone que la jornada de trabajo será de 39 horas semanales, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Ropa de trabajo:

El artículo 28 contempla la entrega de 2 uniformidades de trabajo, una de invierno y otra de verano y de dos pares de calzado.

Salarios

El artículo 34 se remite a las tablas anexas para la retribución de cada año. En la disposición adicional QUINTA se dispone que el salario bruto anual de las tablas y incluye las mensualidades del plus del convenio que se detallan en las tablas y del plus profesional.

Antigüedad

El artículo 35 indica que:

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad a razón de 5 % de cada trienio. Dicho tanto por ciento se aplicará al salario base de la categoría respectiva en el momento de producirse la antigüedad.

Al ascender de categoría, el trabajador no perderá la antigüedad devengada y automáticamente percibirá los trienios devengados, tomando como base el nuevo salario de la categoría a la que ascienda.

Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres, la de verano, diciembre y beneficios.

Salario anual íntegro

Como se ha indicado anteriormente, las tablas salariales contempladas en el anexo del convenio ya contemplan las gratificaciones extraordinarias, el plus profesional y el plus convenio. El salario anual de la categoría "limpiador/a" contemplado en el grupo IV (personal operario) para 2023 es de 14.400,00 €, por lo que no constando una revisión para 2024, es aplicable el Salario Mínimo Profesional a dicha categoría de trabajadores, que está fijado en 15.876 euros anuales.

Seguro colectivo

El artículo 43 establece la obligatoriedad de suscribir un seguro para el riesgo de muerte derivada de accidente de trabajo y por invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez derivada también de accidente de trabajo.

Las cuantías varían en función de jornada, entre 3.005,06 a 7.212,15 para el supuesto de muerte, y entre 4.207,08 y 10.217,21 para el caso de invalidez

5.2 EFECTOS

5.2.1 El planteamiento normativo

Respecto al régimen del personal laboral, la LFPV remite al EBEP y este a la normativa laboral y convencional que sea aplicable, salvo que disponga otra cosa. Además el art. 44 ET, en los supuestos de subrogación contempla que salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, **las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación** en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

En síntesis, la primera aproximación al régimen laboral de los trabajadores subrogados conduce, al mantenimiento de las condiciones de trabajo que ostentan actualmente del Convenio Colectivo de Limpieza de la Provincia de Alicante y el mantenimiento de la jornada y de su retribución.

Esta remisión a la normativa convencional realizada por la legislación debe traer a colación la aplicación del **Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento** (de 2005), que a su vez conduce a los **mismos resultados** dado que por ejemplo **remite la jornada a la prevista por la legislación vigente** (y esa sería el convenio colectivo de limpieza) y las retribuciones a lo previsto en la LFPV, que a su vez lo hace al EBEP y este a la normativa laboral y convencional.

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta la existencia de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento, que hemos expuesto y el hecho de que contempla el puesto de trabajo de “peón de limpieza de edificios” y una “brigada de limpieza de edificios”.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo, «*son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto*», art. 15.1 de Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) que además indica que:

*a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de **aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.***

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Y contempla dicha norma de forma expresa una serie de **supuestos que podrán desempeñarse por personal laboral**, entre los que las actividades de oficios, mantenimiento y conservación de edificios, etc.

El EBEP indica en el art. 74 que las RPT son el **mecanismo para estructurar la organización de las Administraciones** publicas y la LRBRL indica que:

1. *Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que **deberá comprender todos los puestos de trabajo** reservados a funcionarios, **personal laboral** y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.*

2. *Las Corporaciones locales **formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización**, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.*

Y por último recordar que el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) establece (arst.126) que:

1. *Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.*

2. *Las plantillas **podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos**:*

a) *Cuando el **incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.***

b) *Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o **ampliación de servicios de carácter obligatorio** que resulten impuestos por disposiciones legales.*

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. *La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.*

4. *Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.*

La existencia de una RPT y la necesidad de que ofrezca una visión integral del conjunto del personal al servicio municipal (todos los puestos de trabajo) hará necesaria la consideración de estas previsiones para la incorporación como personal laboral del Ayuntamiento del personal subrogado.

5.2.2 Las aportaciones doctrinales

En relación con nuestras afirmaciones anteriores, traemos a colación el resumen de estado doctrinal de la cuestión a partir de las consideraciones de contenidas en la monografía de José A. Soler Arrebola. *Reversión de Servicios Públicos y Subrogación Empresarial. Aspectos Jurídico Laborales*¹. por considerarlas de interés y aplicabilidad, especialmente

El citado autor considera que para este personal no se aplicarían las condiciones laborales previstas para los empleados públicos de la entidad que asumen el servicio, sino que se mantienen las que venían teniendo, incluyendo el convenio colectivo aplicable, estructura representativa, jornada, etc.

Cita la STSJ de les Illes Balears, de 8 de mayo de 2014 (Rec. 81/2014) que en relación con un supuesto de subrogación por reversión indicaba que *“Esta novación contractual no está prevista por norma de derecho público alguna, ni está justificada por el hecho de que las sociedades mercantiles deban reclutar a su personal mediante procesos selectivos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, porque la sociedad demandada no ha procedido a recluir personal alguno, habiendo quedado subrogada en la posición de empresario por mandato de lo establecido en el artículo 44 ET, sin que conste siquiera la existencia de una relación de puestos de trabajo que como consecuencia de la subrogación hayan sido adjudicados a los demandantes. Se trata más bien de la asunción de un servicio con todo el personal en las condiciones establecidas en el mencionado artículo 44 ET”*.

Pone de manifiesto y desarrolla las distorsiones que se generan a la hora de encuadrar esta figura indicando que en su opinión no se podría asimilar al personal laboral al que se refiere el artículo 8 del EBEP, pues para su inclusión deberían aplicarse los requerimiento de acceso que dicha norma establece y por ello indica que debe evitarse la calificación de empleados públicos, por lo que no se consolidaría la plaza, ni se procedería a un acrecimiento de la plantilla del sector público. Este personal subrogado mantendría las condiciones que originariamente se establecieron en su contrato. Añade además que, incluso si el servicio fuese de nuevo situado en el ámbito privado a través de un nuevo procedimiento de externalización el trabajador pasaría a formar parte de la plantilla de la nueva empleadora, en las condiciones exigidas por las reglas de la sucesión de empresas.

Pone de manifiesto los problemas que podrían existir en orden a la gestión del personal subrogado que compartiría actividades con personal laboral público al crearse una diferenciación material de las condiciones de trabajo con efectos negativos sobre la gestión del personal.

Recoge y justifica como desde un punto de vista doctrinal se han propuesto distintas opciones para dar respuesta a esta cuestión, como la integración en una sociedad pública de nueva creación o preexistente (con los problemas aplicativos añadidos derivados de la exigencia del artículo 85.2 LRBRL). No obstante esta solución no podría

¹ SOLER ARREBOLA, J.A. *Reversión de servicios públicos y subrogación empresarial. Aspectos jurídico laborales*. Ed Tirant lo Blanch, 2019. Nos referimos especialmente al apartado 7.4 de la obra: la consideración como personal subrogado. Problemas aplicativos en su configuración. Págs. 147 y ss.

imponerse como obligatoria porque iría en contra de la autonomía organizativa de la que gozan las entidades públicas a la hora de establecer sus servicios. La alternativa es la que se viene indicando de mantener la condición de los trabajadores provenientes de la sucesión empresarial .

En síntesis, partiendo de la base del artículo 44 del ET es obligatoria el mantenimiento de los deberes y derechos del anterior empresario a la nueva estructura. Las relaciones se mantendrían hasta que el convenio colectivo aplicable expire o entre en vigor un nuevo convenio que resulte aplicable dicha entidad transmitida y por ello propone incluso la creación de la figura del personal subrogado como categoría nueva no contemplada en el artículo 8 de EBEP y que requeriría su actualización.

Con cita a RODRÍGUEZ ESCANCIANO², recuerda la posibilidad de que después de la transmisión, la entidad del sector público negocie un convenio específico o aplique su convenio, aunque no obstante, en estos supuestos estaríamos ante las restricciones derivadas de la normativa administrativa como en materia de incrementos salariales, sanciones, incompatibilidades, de carrera profesional, etc.

Se parte de que, si existen colectivos diferenciados de laborales empleados públicos y aquellos que carecen de tal condición, parece que lo indicado sería proceder a una negociación colectiva conjunta para delimitar cuáles serán las condiciones de trabajo. También se podrían mantener de forma diferenciada dichos acuerdos, pese a que el espacio en el que se desarrollara la actividad fuera el mismo (lo que afirma que no presupondría una vulneración del principio de igualdad).

Se ha sostenido también que el lugar en el que presten los servicios sería un condicionante a la hora de definir la esfera de derechos y deberes laborales, no siendo extensible a otros ámbitos más amplios.

En relación con ascensos, movilidad funcional o geográfica, el personal quedarían vinculado a la estructura revertida.

Se han destacado dos limitaciones a la hora de describir las condiciones de trabajo: el ámbito espacial que queda exclusivamente circunscrito a la que se ha revertido el servicio y por otro las funciones que puede ejercer si como sostienen algunos autores no se considerarían empleados públicos. Derivado de ello, las funciones asignadas por la clasificación profesional del empleado público no podrán ser trasladables a las que desempeñe el trabajador transferido

En este sentido y con cita a LOPEZ CUMBRE³, concluye que el trabajador subrogado no podría beneficiarse de las condiciones de trabajo del empleado público aunque mantenga la estabilidad en el puesto que venía ocupando.

² RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. “Implicaciones jurídico laborales de la reasunción de servicios públicos. La aplicación del principio de subrogación empresarial y sus excepciones, Trabajo y Derecho núm. 29, 2017, págs. 7/25

³ LOPEZ CUMBRE, L “Limitaciones a la incorporación del personal laboral en el sector público. Reglas de subrogación y empleo público. Revista Galega de Dereito Social, núm.3 2017 (pág 141)

Por último, como evidencia de la complejidad de alguna de las cuestiones expuestas en el presente apartado del informe, debe destacarse la conclusión con la que SOLER ARREBOLA cierra su obra: “*En suma, la determinación de las condiciones de trabajo del personal sujeto a la reversión de servicios a una entidad del sector público presenta numerosas complejidades debido al movedizo terreno en el que se encuentra el actual panorama normativo*”. Y propone la creación de un estatuto normativo propio del personal subrogado para lo que reclama la correspondiente reforma legal⁴.

⁴ SOLER ARREBOLA, J.A. *Reversión de servicios públicos y subrogación empresarial. Aspectos jurídico labores. Op. Cit. pág. 184.*

6 ANTERIORES LIMITACIONES A LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

Por razones de claridad, se considera conveniente, realizar una referencia sucinta a determinadas limitaciones que han existido respecto a la incorporación de personal laboral al sector público.

En primer lugar, las contenidas en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y más concretamente en la D.A. 26ª que reproducimos:

Disposición adicional vigésima sexta. Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público.

Uno. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público:

a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.

b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.

Al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.

Dos. En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.a) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos.

Tres. Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1. 13.ª y 18.ª, así como del artículo 156.1 de la Constitución.

El último párrafo del apartado Uno (subrayado), fue suprimido por la disposición final 42.1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales para 2018.

Los apartados a) y b) del apartado Uno (subrayados), fueron declarados inconstitucionales y nulos por la STC 122/2018 de 31 de octubre.

Es de destacar que la declaración de inconstitucionalidad no se realiza por motivos de fondo sino por la consideración de abusar del contenido de la ley de presupuestos generales, como indica el TC en el FD 4.

La disposición anterior tiene como finalidad limitar la incorporación, como personal al servicio de la administración pública, de los trabajadores allí referidos. En el preámbulo de la Ley 3/2017 se justifica la medida en estos términos: «[p]ara regular situaciones de cambio de modalidad de gestión indirecta a directa de servicios públicos y también de obras públicas de titularidad de la Administración se establecen limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público».

El Abogado del Estado ha insistido en que su finalidad es la contención del gasto público, pues se trata de evitar la generación de un gasto de personal por «asunción» de dicho personal, al margen de las categorías del artículo 8 LEEP. Sin embargo, y como de hecho se desprende del escrito de alegaciones del Abogado del Estado, que expone el régimen jurídico de estas figuras, lo cierto es que tales trabajadores serán retribuidos por la Administración pública en cualquier caso, pues no a otra conclusión conduce la aplicación del régimen laboral (sucesión de empresas). Por ello, lo que hace estrictamente la norma es incorporar una precisión de lo dispuesto en el artículo 8 LEEP, lo que conduce a la conclusión de que se trata de una medida regulatoria, de carácter sustantivo, que de acuerdo con la doctrina consolidada de este Tribunal no puede encontrar acomodo en una ley de presupuestos.

La citada ley de PGE para 2018 también contenía otra mención en la disposición adicional trigésima cuarta, sobre la que Tribunal Constitucional también resuelve:

b) La segunda impugnación se dirige frente al apartado segundo de la disposición adicional trigésima cuarta, «Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral», que tiene el siguiente tenor:

«Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial».

La misma conclusión cabe alcanzar con respecto de esta medida, por lo que debe también declararse la inconstitucionalidad y nulidad de la disposición impugnada, en el inciso «ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva».

Con ello se despejaban, aunque por motivos bien distintos a los de fondo, los obstáculos a la subrogación por parte de las Administraciones públicas en los supuestos de transmisión de empresa en los que las mismas actúen como cesionarios.

Es de citarse sin embargo que la LPGE 2018 ha introducido la disposición adicional cuadragésima tercera, con la misma redacción que la D A 34^a, de la Ley de presupuestos de 2017:

Disposición adicional cuadragésima tercera. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones.

Hemos subrayado un inciso del apartado DOS que aunque formalmente no ha sido declarado inconstitucional, tiene la misma redacción que el así declarado por el TC de la LPGE anterior, y que por tanto, no ha surtido ningún efecto.

7 VALORACIÓN ECONÓMICA COMPARATIVA SEGÚN LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

A continuación se ofrece la información del resultado de la comparación entre la prestación del servicio mediante gestión indirecta (contratación de servicios) como se ha desarrollado en los últimos años, y la gestión directa (asunción por el Ayuntamiento del personal que actualmente presta servicios en la contrata).

7.1 Valoración de la contratación externa de los servicios de limpieza:

Del contrato entre los pliegos de prescripciones técnicas de 2017 (contrato anterior) y, 2020 (vigente) no se aprecian diferencias significativas en los servicios solicitados que determinen una variabilidad de la oferta.

Sin embargo el IPC se ha incrementado cerca de un 19 % desde 2020 a 2024.

Por tanto para una aproximación a una cifra de gasto externalizando los servicios como hasta ahora, se parte de actualizar tanto el precio de adjudicación como la mediana de las ofertas recibidas en 2020.

Se obtienen unos valores con IVA incluido de entre 234 y 250 mil euros de gasto anual, lo que se considera el rango menor y mayor de la eventual externalización.

El IVA no se considera una partida deducible y se incluye como un mayor gasto para el Ayuntamiento.

7.2 Valoración de la internalización de los servicios

7.2.1 Costes de personal

Salarios

En el Pliego de Cláusulas Administrativas del contrato en vigor (2020), se indica en el Anexo VII que el listado de personal a subrogar es de 7 personas con una jornada semanal de 39 horas que es la jornada completa semanal del Convenio Colectivo de Limpieza. Ello totaliza una capacidad horaria de trabajo $39 \times 7 = 273$ horas, lo que supone el 100% de la jornada semanal.

Sin embargo, en la información facilitada por la empresa en marzo y el 30 de julio de 2024, figura un listado de 10 personas, todas con contrato a tiempo parcial.

Una de ellas estaría en situación de IT (nº10) y estaría siendo sustituida (hay un contrato modalidad 501). Surge la duda de si el servicio efectivo ahora se presta por 9 o por 10 personas.

Por razones de prudencia, a efectos de previsiones económicas, se consideran 10 personas trabajadoras. La capacidad horaria de trabajo semanal de esas 10 personas sería de 249 horas, lo que supone el 91,2 % sobre la capacidad inicial de 273 (24 horas

menos). Si se reincorporase la persona en IT y se mantuviese la sustituta se completaría el 100 % de la capacidad semanal.

Habría por tanto que concretar si la actividad se va a mantener con la capacidad horaria actual o es necesario incrementar las 24 horas indicadas.

En relación con el salario de cada trabajador, la información recibida no permite proyectar claramente el salario íntegro de cada trabajador, especialmente en relación con el cálculo de la antigüedad (trienios). Incluso la última referencia que es un listado de marzo de 2024 con motivo de la cesión del contrato entre CLECE y Lafuente, contiene una mención a “salario íntegro”, pero por el valor de las cifras deben incluir también la cotización de la empresa por cada trabajador y no está desagregada la antigüedad o los complementos personales que puedan tener.

Para el cálculo de los costes de personal se ha tenido en cuenta:

El Salario Mínimo Interprofesional para 2024 (como sustituto de las tablas salariales del Convenio Colectivo de limpieza). Esta opción se plantea como el escenario de coste más bajo más bajo.

También se ha calculado la opción de la aplicación del salario anual establecido en la RPT de 2023 (20.295,30 €) actualizado en el 2 % para 2024, de la categoría “peón limpieza de edificios”. En este supuesto cabe valorar si el complemento de antigüedad quedaría absorbido. Se plantea como escenario más alto.

El cálculo de la antigüedad se ha realizado también, por un principio de prudencia en 2 tramos, al cálculo del último trienio se ha aplicado el SMI vigente y a los anteriores la información que constaba en la contratación de 2020. Esta información puede ser objeto de mayor concreción

En relación con las vacaciones y otros permisos retribuidos, no se considera presupuestar incremento, dado que se entienden incluidos en la suma de las jornadas anualizadas que viene desarrollando la plantilla actual.

Seguridad Social

Se considera unos costes para la empresa de un 34,08 % (utilizando el porcentaje del 3,60 % para las contingencias profesionales).

Se ha aplicado en un caso una bonificación a la Seguridad Social, no constando más información.

Información y documentación

El Anexo I del Convenio Colectivo de Limpieza, reproducido con anterioridad, es más concreto que la LCSP en cuanto la documentación a entregar, requiriendo expresamente fotocopia de las 6 últimas nóminas de cada trabajador, de los TCs de los últimos 6 meses, copia de los contratos, partes de incapacidad temporal, etc.

Para la elaboración del presente informe no se ha dispuesto de nóminas de los trabajadores por lo que, en los casos en los que procede, el cálculo del complemento de la antigüedad una vez realizado se ha contrastado con la diferencia entre los salarios base calculados y la información sobre salarios brutos facilitada por la empresa.

Sería necesario disponer de la información de las nóminas para conocer la estructura del salario y de sus complementos, sin que esta ausencia afecte de modo significativo a las previsiones realizadas.

Absentismo laboral

Se considera un absentismo laboral de un 9 % (la media de los declarados en las subrogaciones 2020 y marzo 2024) que se calculará como un incremento de costes de personal.

Otros costes asociados al personal

Se ha considerado como condición existente en el Convenio Colectivo de limpieza, la entrega de 2 uniformes al año y 2 pares de calzado (invierno y verano). También se ha tenido en cuenta que la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se realiza a cargo del empleador.

Observaciones

Una de las actividades previstas en los pliegos es la de “desinsectación y control de plagas” y debe valorarse su encaje en las tareas del Convenio colectivo de limpieza e incluso en la relación contenida en la RPT.

La alternativa consiste en la contratación de una prestación de servicios externa, con una empresa especializada, posibilidad por otra parte que resulta recurrente de la consulta de la Plataforma de Contratación del Sector Público para la contratación de servicios con códigos CPV 90921000-9 (servicios de desinfección y exterminio) y 90922000-6 (control de plagas).

Partiendo de la información analizada en diferentes pliegos de cláusulas administrativas de Ayuntamientos de menor población, el coste por edificio/instalación del control de plagas se sitúa entre 180 y 300 € anuales dependiendo del número de instalaciones y la economía de escala que genere, por lo que afectos del presente informe, la externalización del control de plagas de 2 instalaciones no afecta significativamente a las conclusiones expuestas.

7.2.2 Mantenimiento y material

No se consideran consumibles (energía, agua, etc.) por estar siendo sufragadas actualmente por el Ayuntamiento

Los servicios de limpieza a desarrollar incluyen (PPT) diversas dependencias municipales así como la posibilidad de su extensión a otras, de forma puntual. Por ello, para el cálculo del presupuesto se han considerado razonable el computar 7

instalaciones distintas de limpieza a efectos de la implantación de dotaciones y maquinaria.

Se ha presupuestado la amortización anual de maquinaria, la dotación de útiles de trabajo, los productos y demás elementos previstos en el PPT 2020.

7.3 Resultado de la comparación

El resultado de la comparación de las magnitudes, 2 previsiones de coste de externalización de los servicios, 2 previsiones de costes de personal y una previsión de medios materiales es el siguiente:

Contratación externa (IVA incluido)	PROYECCIÓN RANGO BAJO		PROYECCIÓN RANGO ALTO	
	234.278,00 €	234.278,00 €	250.409,15 €	250.409,15 €
Costes de personal	Previsión Conv Limpieza	Previsión RPT	Previsión Conv Limpieza	Previsión RPT
	156.031,72 €	192.611,28 €	156.031,72 €	192.611,28 €
Dotación/materiales	13.740,00 €	13.740,00 €	13.740,00 €	13.740,00 €
Total costes ejecución	169.771,72 €	206.351,28 €	169.771,72 €	206.351,28 €
Diferencias S/ Modalidad	64.506,29 €	27.926,73 €	80.637,43 €	44.057,87 €

La combinación de todas las variables planteadas arroja en todos los casos resultados positivos por lo que la reversión del servicio se considera más sostenible y eficiente, y financiable con cargo al presupuesto del contrato de servicios que se recibe actualmente.

En Anexo se incluye el detalle de los cálculos efectuados.

8 CONCLUSIONES

De acuerdo con las anteriores consideraciones, destacamos las principales aspectos de nuestro análisis:

1. El servicio de limpieza se desarrolla sólo en determinados edificios municipales: colegio Público Montcabrer; aulas prefabricadas del CP el Bracal o edificio que lo sustituya y el aulario infantil de dicho colegio; piscina municipal; la Casa de Ferro; el polideportivo municipal; el campo de futbol municipal “La Llometa”. Además se añade la limpieza puntual de una serie de instalaciones adicionales. Entre los requerimientos personales, se contemplaba la necesidad de dedicar como mínimo, 254 horas semanales y 12.648 horas anuales y en la relación de personal a subrogar se incluían 7 personas a jornada completa (39 horas semanales).
2. Salvo una máquina fregadora para la limpieza diaria del pabellón polideportivo no se contemplan instalaciones, medios de producción o maquinaria específica que condicione la actividad. Se contempla que todos los medios de limpieza sean de la empresa adjudicataria, sin que esté prevista su reversión.
3. Una de las principales problemáticas que se produce cuando la Administración decide realizar directamente un servicio que venía desarrollándose por una empresa privada (en régimen de gestión indirecta) es el destino y régimen de los trabajadores afectados, es decir, de las personas trabajadoras que venían desarrollando su trabajo mediante contratos ordinarios para las empresas privadas que habían sido contratadas por la Administración.
4. Una de las posibles consecuencias de la reversión de un servicio es la subrogación obligatoria de las personas trabajadoras existentes en la contrata lo que hace que hayan de analizarse los distintos supuestos.
5. Como se trata de normas destinadas a favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores afectados, en toda la argumentación debe tenerse presente la *Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad*. Esta Directiva (y su trasposición y la interpretación que se de) resulta de aplicación a la Administración pública.
6. Según el artículo 44 ET, cuando el proceso productivo requiere medios de producción, habrá sucesión de empresas y subrogación de los trabajadores, que se incorporarán a la Administración cuando se produzca una reversión en la que la Administración reciba un conjunto de bienes que permiten el desarrollo de la actividad productiva. Por el contrario, no existirá sucesión si en la reversión no se produce una transmisión en tales términos.

7. En aquellas actividades de prestación de servicios en las que apenas existe ese conjunto de medios organizados con un objetivo productivo, tal como ocurre con la actividad de limpieza, sí que se ha considerado que al ser esencial la mano de obra, habría sucesión si la empresa entrante se hace cargo de todos o la mayoría de los trabajadores, dado que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, pero no habría subrogación si la Administración desarrolla la actividad con personal propio. En este caso los trabajadores de la contrata quedarían abocados a su recolocación en otros centros de trabajo o la extinción de sus contratos por la empresa saliente.
8. Aunque el convenio colectivo de limpieza de la provincia de Alicante contempla la subrogación del personal (subrogación convencional) incluso *“aún en el caso de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas”*, la jurisprudencia ha rechazado de forma mayoritaria y pacífica este supuesto a través de dos principales argumentos indicando que el convenio no puede afectar a quien no está incluido en el ámbito funcional del mismo (en este caso la Administración); y los convenios regulan situaciones de sucesión de contratas, fenómeno en el que no encaja la reversión que es un supuesto diferente (aunque el Convenio citado sí que la contempla expresamente).
9. El art. 130.3 de la LCSP prevé que *«En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general»*.

Si bien en su génesis, la obligación de subrogar se fundaba en evitar asumir los elevados costes de finiquitar al personal que hasta la fecha prestaba el servicio, los pronunciamientos jurisprudenciales no ofrecen actualmente una visión unánime de la aplicación automática de subrogación en los casos de reversión. El Tribunal Supremo ha descartado su aplicación pero solo por razones de la fecha entrada en vigor de la LCSP, aunque sin embargo mantiene su doctrina respecto al alcance de los convenios colectivos a las Administraciones públicas.

Un Tribunal Superior de Justicia, el de les Illes Balears, se ha posicionado favorable a la aplicación automática del 130.3 LCSP si existe un convenio colectivo que prevea la subrogación, partiendo de una interpretación a sensu contrario de la doctrina del Tribunal Supremo basada en la fecha de entrada en vigor de la LCSP.

Sin embargo otros Tribunales Superiores de Justicia han rechazado tal posibilidad por la aplicación preminente de la doctrina tradicional del Tribunal Supremo sobre la inaplicación de los convenios colectivos a las Administraciones públicas que ni los han negociado y ni quedan afectadas por su ámbito funcional.

El estado de la cuestión no permite, por tanto, afirmar la existencia de una jurisprudencia consolidada conducente a la aplicación de la literalidad del precepto contenido en el artículo 130.3 LCSP.

10. En el supuesto de que se produzca la subrogación, debe determinarse la categoría que adquieren los trabajadores subrogados, por la colisión de dos principios: la legislación laboral establece la continuidad de las relaciones laborales mientras que la legislación administrativa exige la superación de procedimientos selectivos por la aplicación de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
11. Si bien en los últimos años la jurisprudencia ha sido cambiante, desde 2022, el Tribunal Supremo, con base en la jurisprudencia del TJUE, ha unificado doctrina y resuelto que esos trabajadores y trabajadoras subrogados serán considerados personal fijo (y no indefinidos no fijos) aunque con determinados matices. Indica que la fijeza *«posee todo su sentido en tanto el desarrollo de las funciones permanezca adscrito o relacionado con la unidad productiva que se transmitió, pero pierde su fundamento y finalidad en el momento en que ya no suceda así. La fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, y sin perjuicio de que puedan acaecer vicisitudes que no nos corresponde ahora aventurar»*.

Al personal subrogado no se aplicarían las condiciones laborales previstas para los empleados públicos de la entidad que asumen el servicio, sino que se mantienen las que venían teniendo, incluyendo el convenio colectivo aplicable, estructura representativa, jornada, etc., hasta que desaparezca o se modifique. En consecuencia, doctrinalmente se ha invocado que tampoco podrían ser trasladadas las funciones asignadas por la clasificación profesional del empleado público ni se beneficiaría de las mismas, aunque sin embargo se recuerda la posibilidad de que después de la transmisión, la entidad del sector público negocie un convenio específico o aplique su convenio, aunque no obstante, en estos supuestos, estaríamos ante las restricciones derivadas de la normativa administrativa como en materia de incrementos salariales, sanciones, incompatibilidades, de carrera profesional, etc.

12. La existencia de una RPT y la necesidad de que ofrezca una visión integral del conjunto del personal al servicio municipal (todos los puestos de trabajo) deberá ser tenida en cuenta para la incorporación como del personal subrogado.
13. Sobre la valoración económica comparativa, en relación con la externalización del servicio (gestión indirecta) se han realizado 2 hipótesis en función de las ofertas recibidas en la última licitación y el incremento del IPC. Por otra parte y en relación con los costes salariales, también se han realizado 2 previsiones, considerando el coste salarial de acuerdo con el convenio colectivo de limpieza y la aplicación de los importes contenidos en la RPT actualizada para 2024. Ello se ha puesto en relación con la previsión del coste de los medios materiales. La

combinación de todas las variables planteadas arroja en todos los casos resultados positivos por lo que la reversión del servicio se considera más sostenible y eficiente y financiable con cargo al presupuesto del contrato de servicios que se recibe actualmente.

Lo que se informa, según leal saber y entender, y sin perjuicio de cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho

En Alicante, octubre de 2024.

Fdo. José Ramón Lillo Jara
Abogado. Col. 4.153 ICALI
PEREZ SEGURA ASOCIADOS

ANEXOS: INFORMACIÓN ECONÓMICA

A).- Datos del personal y datos salariales según nómina tipo de junio 2024.

TRBJ.	MOD. CONTRATO	HRS SEMANA S/ Contrato	% Jornada	ANTIGÜEDAD	Salario mensual sin antigüedad (nom jun/24)	Antigüedad mensual (nom jun/24)	Salario mensual (jun 2024)	Salario anual sin antigüedad (15 mens)	Antigüedad anual (15 mens)	Sal anual medio S/ nom jun 24 (15 pagas)
FA	289	20,50	53%	03/05/2023	646,67 €		646,67 €	9.700,05 €	- €	9.700,05 €
MDPC	200	25,00	64%	01/09/2004	542,79 €	113,69 €	656,48 €	8.141,85 €	1.705,35 €	9.847,20 €
MLG	289	25,00	64%	03/12/2018	631,14 €	23,69 €	654,83 €	9.467,10 €	355,35 €	9.822,45 €
AMC	289	27,00	69%	01/07/2021	759,59 €	25,58 €	785,17 €	11.393,85 €	383,70 €	11.777,55 €
MROB	510	20,33	52%	02/03/2024	542,15 €		542,15 €	8.132,25 €	- €	8.132,25 €
MVPT	200	16,00	41%	19/10/2023	426,71 €		426,71 €	6.400,65 €	- €	6.400,65 €
MEVB	200	38,00	97%	01/09/2004	816,91 €	208,81 €	1.025,72 €	12.253,65 €	3.132,15 €	15.385,80 €
ABLP	289	27,00	69%	02/11/2021	719,99 €	- €	719,99 €	10.799,85 €	- €	10.799,85 €
MAGO	230	25,00	64%	07/01/2021	668,60 €	23,69 €	692,29 €	10.029,00 €	355,35 €	10.384,35 €
NMG	289	25,00	64%	22/06/2019	904,30 €		904,30 €	13.564,50 €	- €	13.564,50 €
								99.882,75 €	5.931,90 €	105.814,65 €

B).-Costes laborales calculados según convenio colectivo. Como el resultado es mayor que con la muestra de junio 24, se toma esta cifra y se incrementa en la Seguridad Social.

Ssalario anual sin antigüedad (calculado S/ Convenio Col.)	Antigüedad (S/ nom junio 24)	Salario anual referencia	SEGURO SOCIAL EMPRESA (34,08 %)	TOTAL COSTES LABORALES ANUALES
8.345,08 €	- €	8.345,08 €	2.844,00 €	11.189,08 €
10.176,92 €	1.705,35 €	11.882,27 €	4.049,48 €	15.931,75 €
10.176,92 €	355,35 €	10.532,27 €	3.589,40 €	14.121,67 €
10.991,08 €	383,70 €	11.374,78 €	3.876,52 €	15.251,30 €
8.275,87 €	- €	8.275,87 €	2.820,42 €	11.096,29 €
6.513,23 €	- €	6.513,23 €	2.219,71 €	8.732,94 €
15.468,92 €	3.132,15 €	18.601,07 €	6.339,25 €	24.940,32 €
10.991,08 €	- €	10.991,08 €	3.745,76 €	14.736,84 €
10.176,92 €	355,35 €	10.532,27 €	165,40 €	10.697,67 €
10.176,92 €	- €	10.176,92 €	3.468,30 €	13.645,22 €
101.292,95 €	5.931,90 €	107.224,85 €	33.118,23 €	140.343,08 €

C).- Aplicación a la jornada actual de los indicadores salariales de la RPT municipal

SALARIO ÍNTEGRO S/ RPT aplicado a incorporaciones	SEGURIDAD SOCIAL EMPRESA (34,08 %)	TOTAL COSTES LABORALES ANUALES S/ RPT
10.881,40 €	3.708,38 €	14.589,79 €
13.270,00 €	4.522,42 €	17.792,42 €
13.270,00 €	4.522,42 €	17.792,42 €
14.331,60 €	4.884,21 €	19.215,81 €
10.791,17 €	3.677,63 €	14.468,80 €
8.492,80 €	2.894,35 €	11.387,15 €
20.170,41 €	6.874,07 €	27.044,48 €
14.331,60 €	4.884,21 €	19.215,81 €
13.270,00 €	1.098,42 €	14.368,42 €
13.270,00 €	4.522,42 €	17.792,42 €
132.079,00 €	41.588,52 €	173.667,53 €

D).- Resumen costes de personal

COSTES DE PERSONAL	S/ Conv Colectivo Limpieza (SMI)	Según RPT
Salariales y seguridad social	140.343,08 €	173.667,53 €
Horas complementarias (estimación)	1.077,76 €	1.333,67 €
Previsión absentismo (9%)	12.630,88 €	15.630,08 €
Uniformidad y calzado	1.260,00 €	1.260,00 €
Vigilancia de la salud	720,00 €	720,00 €
Total costes de personal:	156.031,72 €	192.611,28 €

E).- Costes de dotación, material y consumibles

COSTES DE DOTACIÓN, MATERIAL Y CONSUMIBLES	
RELACIÓN DE ELEMENTOS	IMPORTE
7 Carros de limpieza (50% anual)	1.400,00 €
Dotación útiles limpieza	700,00 €
Consumibles productos limpieza industriales	5.880,00 €
3 hidrolimpiadoras (25% anual)	750,00 €
7 aspiradoras (33% anual)	210,00 €
Alquiler plataformas trabajo en altura	600,00 €
Papel higiénico, jabon lavamanos, toallas secamanos, bolsas basura	4.200,00 €
Dispensadores, papeleras	700,00 €
Total costes dotación, material y consumibles:	13.740,00 €

F).- Ofertas licitación 2020 y actualización

LICITACIÓN DEL SERVICIO EN 2020 (OFERTAS RECIBIDAS -SIN IVA-)	
OFERTA	PRECIO OFERTADO
OF01	183.605,00 €
OF02	172.308,00 €
OF03	162.295,00 €
OF04	180.337,00 €
OF05	172.132,00 €
OF06	168.840,00 €
OF07	170.899,00 €
OF08	175.800,00 €
OF09	174.632,00 €
OF10	175.944,00 €

Promedio	173.679,20 €
Mediana	173.470,00 €

IPC 2020 a 2024:	19,30%
-------------------------	---------------

MAGNITUDES DE COMPARACIÓN SERVICIOS EXTERNO				
Supuesto	Importe sin IVA	Importe actualizado IPC	IVA	Total
Mediana	173.470,00 €	206.949,71 €	43.459,44 €	250.409,15 €
Oferta adjudicada:	162.295,21 €	193.618,19 €	40.659,82 €	234.278,00 €

G).- Resumen: comparación de la información

Contratación externa (IVA incluido)	PROYECCIÓN RANGO BAJO		PROYECCIÓN RANGO ALTO	
	234.278,00 €	234.278,00 €	250.409,15 €	250.409,15 €
Costes de personal	Previsión Conv Limpieza	Previsión RPT	Previsión Conv Limpieza	Previsión RPT
	156.031,72 €	192.611,28 €	156.031,72 €	192.611,28 €
Dotación/materiales	13.740,00 €	13.740,00 €	13.740,00 €	13.740,00 €
Total costes ejecución	169.771,72 €	206.351,28 €	169.771,72 €	206.351,28 €
Diferencias S/ Modalidad	64.506,29 €	27.926,73 €	80.637,43 €	44.057,87 €