Barcelona
Ajuntament de Barcelona

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

INFORME JURÍDIC

Referència:	**AIN-2026/0587**
Objecte:	INFORME SOBRE L'OBLIGATORIETAT DE LA INCLUSIÓ EN ELS PLECS EN PREPARACIÓ DEL CONTRACTE 001_2503797, QUE TÉ PER OBJECTE LA GESTIÓ I DINAMITZACIÓ DE L'ESPAI BARCELONA CUIDA I DEL PROGRAMA TARGETA CUIDADORA, DE LA INFORMACIÓ EN RELACIÓ A LA SUBROGACIÓ DEL PERSONAL QUE EN L'ACTUALITAT ESTÀ VINCULAT A L'EXECUCIÓ DEL PROJECTE PER MITJÀ DEL CONVENI DE COOPERACIÓ AMB EL CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA (CSC)
Sol·licitant:	Gerència d'Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat
Lletrada:	Laia Ribas Ris

1. OBJECTE

L'objecte del present informe és analitzar l'obligatorietat d'incloure la informació relativa a la subrogació de personal prevista a l'article 130 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, pel qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014, en el plec de clàusules administratives particulars que haurà de regir la contractació del servei de gestió i dinamització de l'Espai Barcelona Cuida i el Programa Targeta Cuidadora (TC) de suport a persones cuidadores, així com les seves respectives prestacions associades, entre elles, el servei d'assessorament i acompanyament jurídic per a la contractació laboral en l'àmbit domèstic, amb mesures de contractació pública sostenible (contracte núm. 001_25003795).

Juntament amb la sol·licitud d'informe, l'òrgan gestor ha tramés la documentació següent:

- Conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Barcelona i el Consorci de Salut i Atenció Social de Catalunya (CSC) per desenvolupar models innovadors, responsables i sostenibles de prestació de serveis de salut, cura i atenció integrada; informe justificatiu del conveni de la Direcció de Serveis de Salut i Cures de la Gerència d'Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat; i informe jurídic del Departament de Serveis Jurídics de la mateixa Gerència.

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

- Proposta de plec de clàusules administratives particulars (en endavant PCAP) i plec de prescripcions tècniques (en endavant PPT) que haurà de regir la contractació del servei de gestió i dinamització de l'Espai Barcelona Cuida i el Programa Targeta Cuidadora (TC) de suport a persones cuidadores, així com les seves respectives prestacions associades, entre elles, el servei d'assessorament i acompanyament jurídic per a la contractació laboral en l'àmbit domèstic, amb mesures de contractació pública sostenible (contracte núm. 001_25003795).

En resposta a la sol·licitud d'informació addicional en relació al personal del CSC adscrit a l'execució del programa "Espai Cuida, Espai d'Informació i Orientació" i "Targeta Cuidadora", l'òrgan gestor ha tramès:

- Document anomenat "*Annex 1. Condicions de les persones treballadores a efectes de la subrogació de la plantilla*" amb la següent "*Informació sobre les persones treballadores a efectes de la subrogació de plantilla*": data d'antiguitat, categoria, càrrec, % de jornada, tipus de contracte, descripció, salari brut anual i import de l'acomiadament a 30/09/2026.

- Requeriment de pagament dirigida a la Direcció de Serveis d'Envelliment i Cures de l'Ajuntament de Barcelona pel CSC el dia 20 de març de 2023, en la qual es reclama el pagament, entre d'altres conceptes, de les despeses de personal assumides per les entitats CSC VITAE, SAU, i FS21 del CSC durant l'exercici 2022 per a "*la gestió dels següents serveis:*

    - *Espai Barcelona Cuida d'Informació i Recursos per a la Cura*
    - *Desenvolupar el projecte Targeta Cuidadora*".

- Informe de transferència al Consorci de Salut i Atenció Social de Catalunya de la Direcció de Serveis d'Envelliment i Cures de data 27 de maig de 2022.

2. CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

2.1. Sobre subrogació de personal en l'àmbit de la contractació pública

I. L'**article 130** de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, pel qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 (en endavant, **LCSP**), regula la <u>informació sobre les condicions de subrogació en contractes de treball</u>, establint que:

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

> *"1. Quan una norma legal, un conveni col·lectiu o un acord de negociació col·lectiva d'eficàcia general imposi a l'adjudicatari l'obligació de subrogar-se com a ocupador en determinades relacions laborals, els serveis dependents de l'òrgan de contractació han de facilitar als licitadors, en el mateix plec, la informació sobre les condicions dels contractes dels treballadors als quals afecti la subrogació que sigui necessària per permetre una avaluació exacta dels costos laborals que implica aquesta mesura, i han de fer constar igualment que aquesta informació es facilita en compliment del que preveu aquest article.*
>
> *A aquests efectes, l'empresa que estigui efectuant la prestació objecte del contracte que s'ha d'adjudicar i que tingui la condició d'ocupadora dels treballadors afectats està obligada a proporcionar la informació referida a l'òrgan de contractació, a requeriment d'aquest. Com a part d'aquesta informació, en tot cas s'han d'aportar les llistes del personal objecte de subrogació, i s'ha d'indicar: el conveni col·lectiu aplicable i els detalls de categoria, tipus de contracte, jornada, data d'antiguitat, venciment del contracte, salari brut anual de cada treballador, així com tots els pactes en vigor aplicables als treballadors als quals afecti la subrogació. L'Administració ha de comunicar al nou empresari la informació que li hagi facilitat l'anterior contractista."*

II. L'informe 61/2019, de 20 de desembre, de la Junta Consultiva de Contractació Pública de l'Estat, sobre la "**Interpretació de l'article 130 de la Llei 9/2017**, de 8 de novembre de contractes del sector públic", fa referència, entre d'altres aspectes, a l'abast de la informació sobre les condicions dels contractes als quals afecta la subrogació que s'ha d'oferir als licitadors, el procediment per obtenir la informació, la plasmació en els plecs de la informació necessària als efectes de l'article 130 de la LCSP, la naturalesa de l'obligació de l'òrgan de contractació, el règim de responsabilitat del nou contractista i l'incompliment de l'obligació de proporcionar informació per part del contractista sortint.

Respecte de la naturalesa de l'obligació de l'òrgan de contractació, d'acord amb aquest informe:

> *"…es una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga a requerir al contratista anterior una información determinada, así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores, sin que el precepto imponga –ni del mismo se deduzca- ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de aquella información.*
>
> *En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y de este modo poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales ..."*

Barcelona
Ajuntament de Barcelona

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

III. És doctrina consolidada del Tribunal Suprem que l'obligació de subrogar els treballadors és una qüestió estrictament laboral que ve imposada per una norma legal, un conveni col·lectiu o un acord de negociació col·lectiva d'eficàcia general, en aquest sentit, segons amb la Sentència 847/2019, de 18 de juny:

> *"...este Tribunal Supremo ha reiterado que "la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral". También tiene declarado este Tribunal que la cláusula de subrogación empresarial excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos -Administración contratante y adjudicatario-, en la medida en que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un contenido netamente laboral (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal que esté destinado a la prestación del servicio) y que forman parte del status del trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social". La subrogación no puede constituir una de las obligaciones que se imponen en el pliego de cláusulas administrativas particulares del adjudicatario del contrato. De este modo, solo cuando la subrogación venga impuesta por ley por convenio colectivo, podrán los pliegos recoger tal exigencia."*

El Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals recull aquesta jurisprudència en la Resolució 1108/2019, de 7 d'octubre, manifestant que

> "*La obligación de subrogarse en las relaciones jurídico-laborales del citado personal deriva de la normativa laboral (generalmente del convenio colectivo sectorial correspondiente) por lo que atañe de forma exclusiva a los trabajadores y a la empresa, futura adjudicataria, resultando totalmente ajena a ella el órgano de contratación",* i en la recent Resolució 123/2026, de 29 de gener, en la qual es reitera que "*no corresponde a los órganos de contratación (ni a este Tribunal, en cuanto revisa las resoluciones de éstos) determinar el régimen laboral de los trabajadores, ni pronunciarse sobre si procede o no la subrogación, siendo de la competencia de la jurisdicción social… la subrogación no viene impuesta por el pliego, sino que este solo refleja una obligación impuesta por la normativa laboral, trasladando la correspondiente información."*

IV. El Tribunal Català de Contractes del Sector Públic, en la Resolució 195/2019, de 13 de juny, enumera les que defineix com a **premisses aplicables en matèria de subrogació de personal.** Aquestes són les següents:

> *" - La subrogació laboral no ve creada ni imposada pels plecs.*
>
> *- La mesura de la subrogació laboral constitueix una obligació aliena a la contractació pública.*

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

- La subrogació laboral no pot imposar-se a l'empresa contractista al marge de la normativa legal o convencional aplicable a l'àmbit laboral.

- El coneixement i la resolució de les vicissituds que puguin afectar les condicions de subrogació entre l'empresa contractista i el personal que ve executant les prestacions, així com l'eventual discussió sobre l'aplicabilitat del conveni col·lectiu designat en el PCAP, constitueixen una matèria que queda residenciada en la competència dels òrgans administratius i judicials de l'àmbit laboral i social, ni tan sols a la jurisdicció contenciosa administrativa ni aquest Tribunal.

- I, ja en seu de la LCSP –no aplicable a aquest supòsit però resulta adient tenir en compte la previsió que hi conté, atès que permet dissipar qualsevol dubte al respecte- l'article 130 recull el criteri assentat en la jurisprudència i la doctrina dels tribunals de recursos contractuals que ha vingut mantenint que els plecs reguladors de la licitació no poden crear ni establir la subrogació del personal que ve executant les prestacions objecte del contracte, ja que aquesta mesura depèn que sigui procedent segons la normativa laboral o els convenis col·lectius d'aplicació, i l'obligació dels plecs únicament queda circumscrita a informar les condicions laborals del personal que ve executant el contracte a fi que les empreses licitadores puguin conèixer-les i tenir-les en compte a l'hora d'elaborar les seves ofertes, per al cas que finalment tingui lloc la mesura de la subrogació laboral. La LCSP clarifica així la redacció que al respecte tenia la llei antecessora (article 120 del TRLCSP) i el seu article 130.1 no ofereix marge de dubte que la subrogació laboral entrarà en joc, en el seu cas, si així resulta de la normativa legal o convencional de caràcter laboral, i que l'obligació dels plecs, en aquest sentit, és únicament informativa de les condicions del personal que ve prestant el servei."

V. Pel que fa al personal en relació al qual s'ha de facilitar la informació en els plecs, conforme l'article 130 de la LCSP, el Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals, en la citada Resolució 1108/2019, de 7 d'octubre, va declarar que *"la obligación de subrogación y la información a facilitar no es la que quiera el contratista actual sino solo la del personal adscrito al servicio con arreglo al contrato en curso, que es el único a subrogar, y no otro personal"*.

VI. Finalment, l'informe AIN-2025/1907, de 14 de juliol, d'aquesta Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic, al contingut del qual ens remetem íntegrament, analitza els **criteris objectius per establir si existeix la continuïtat d'un servei i, per tant, si existeix l'obligació de subrogació del personal afectat al mateix servei.**

2.2 Anàlisi del cas plantejat

I. En primer lloc, s'ha de precisar que l'objecte del present informe **afecta únicament al lot 1** del contracte té per objecte el servei de gestió i dinamització de l'Espai Barcelona Cuida i el Programa Targeta Cuidadora (TC) de suport a persones cuidadores, així com les seves respectives prestacions associades, entre elles, el servei d'assessorament i acompanyament

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

jurídic per a la contractació laboral en l'àmbit domèstic, amb mesures de contractació pública sostenible (en endavant, el contracte).

II. De conformitat amb la documentació tramesa per l'òrgan gestor, el programa "Barcelona Cuida, Espai d'informació i Orientació" i "Targeta Cuidadora" actualment es duu a terme mitjançant un **Conveni de col·laboració amb el Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya** (en endavant CSC) [1], si bé es preveu realitzar d'ara endavant amb un contracte de serveis, en la preparació del qual ha sorgit el dubte que es planteja.

III. Sobre el Conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Barcelona i el Consorci de Salut i Atenció Social de Catalunya per al desenvolupament de models innovadors de prestació de serveis de salut, cura i atenció integrada, hi destaquem:

a) La clàusula segona contempla com a **programa/projecte** a desenvolupar en el marc del conveni el "Barcelona Cuida, Espai d'Informació i Orientació" i "Targeta Cuidadora", amb l'objectiu general d'acompanyar i donar suport a la tasca de cura de les persones cuidadores, tant familiars com professionals.

b) Quant als **mitjans aportats**, segons la clàusula tercera, "*per tal d'assolir aquests objectius comuns, ambdues parts posaran a disposició diversos mitjans... Ambdues parts indistintament podran posar a disposició espais, instal·lacions, sistemes d'informació i comunicació pel desenvolupament dels projectes".*

La mateixa clàusula indica les **actuacions a desenvolupar per cadascuna de les parts**, preveient que correspon a l'Ajuntament de Barcelona: el desenvolupament del programa d'avantatges i activitats puntuals de la Targeta Cuidadora, la coordinació i desenvolupament d'acords amb els diversos àmbits municipals i entitats col·laboradores

[1] En sessió de 26 de juny de 2025 la Comissió de Govern va acordar aprovar el conveni de col·laboració entre l'Ajuntament de Barcelona i el Consorci de Salut d'Atenció Social de Catalunya (CSC) per al desenvolupament de models innovadors de prestació de serveis de salut, cura i atenció integrada, entre els quals el projecte "Espai Cuida, Espai d'Informació i Orientació" i "Targeta Cuidadora", amb una vigència d'1 any des de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2025, essent prorrogable fins al 31 de desembre de 2026, previ acord de les parts. Aquest acord es va publicar a la Gaseta Municipal de 4 de juliol de 2025. El conveni es va signar en data 4 de juliol de 2025 i es va publicar a la Gaseta Municipal de 10 de juliol de 2025.

El dia 31 de desembre de 2025 es va signar la pròrroga del conveni fins el dia 30 de juny de 2026, i la pròrroga es va publicar a la Gaseta Municipal de 15 de gener de 2026.

Com es desprèn de l'informe justificatiu del conveni, l'Espai Barcelona Cuida es va posar en marxa l'any 2019, instrumentalitzant-se la col·laboració amb el CSC, des d'aleshores, amb un encàrrec de serveis de salut i cura i amb convenis pel desenvolupament d'una prova pilot i per a l'execució de programes, incorporant-se el projecte "Targeta Cuidadora" en el conveni 2023-2024.

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

i l'assessorament jurídic a persones cuidadores (aquest servei és el que es preveu licitar en el lot 2 del contracte); i que correspon al CSC: la definició i coordinació del procés d'acollida, informació i orientació a les persones cuidadores i l'oferta d'activitats de suport a persones cuidadores des de l'Espai Barcelona Cuida.

c) Quant a l'**equip de persones** que executa el programa, a banda del personal municipal, amb el nivell i la dedicació que s'indica, en l'estimació de costos prevista a la clàusula 4, figura que el CSC assumeix el cost de 552 hores de personal de direcció i del següent personal a jornada complerta: 1 coordinador, 1 treballador social, 4 educadores socials, 1 integradora social, 1 documentalista i 1 administrativa.

IV. Analitzada la documentació enviada, no figura cap indicació respecte del conveni que s'aplica al personal no municipal que actualment està executant el programa, ni de l'actual ocupador dels treballadors, més enllà de l'indicat pel CSC en la reclamació de pagament, de manera que es desconeix si aquest personal està contractat pel directament pel CSC o si depèn d'alguna de les entitats que formen part del grup CSC [2] .

Per tant, **recomanem de requerir al CSC** perquè faciliti la informació sobre aquestes qüestions, a l'efecte de comprovar si el conveni col·lectiu que s'aplica al personal adscrit al programa "Barcelona Cuida, Espai d'Informació i Orientació" i "Targeta Cuidadors" recull o no l'obligació de subrogació, tenint present que, segons s'ha indicant anteriorment, aquesta informació s'ha de referir exclusivament a l'equip que figura al conveni de col·laboració.

Sense perjudici de l'anterior, amb caràcter general es pot afirmar que el conveni col·lectiu a aplicar és el que correspon segons el sector, l'activitat i l'àmbit territorial i personal dels treballadors, i sense prejutjar el règim laboral dels treballadors, segons la Guia de convenis col·lectius aplicables en matèria de contractació pública [3], de la Comissió de Convenis

[2] Segons el requeriment de pagament presentat l'any 2023 per CSC, per la despesa executada durant el 2022, que va donar lloc a la tramitació d'un procediment d'omissió de la funció interventora, les entitats que en aquell moment realitzaven les prestacions i es feien càrrec, entre d'altres, de les despeses de personal, eren la societat CSC Vitae, SAU i la Fundació S21 del CSC, ambdues mitjans propis del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, SA, la qual és una societat anònima de capital íntegrament públic participada en un 51,24% pel CSC.

En relació al grup CSC es pot consultar el següent enllaç del portal de transparència https://www.consorci.org/ca/el-csc/portal-de-la-transparencia/el-grup-csc

També escau assenyalar que, d'una banda, segons l'article 22è dels Estatuts dels CSC (https://cido.diba.cat/estatuts/341457/estatuts-del-consorci-de-salut-i-datencio-social-de-catalunya-consorci-de-salut-i-datencio-social-de-catalunya), *la contractació de personal per part del CSC serà de caràcter laboral* i *el personal de CSC no adquireix en cap cas la condició de funcionari o funcionari* i, d'altra banda, no consta que els treballadors estiguin sotmesos a un únic conveni uniforme per a tot el consorci.

[3] https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/conveni_a_aplicar/contractaciopublica/

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, el conveni col·lectiu vigent que sembla resultar d'aplicació a la contractació del servei de gestió i dinamització de l'Espai Barcelona Cuida i el Programa Targeta Cuidadora (TC) de suport a persones cuidadores, així com les seves respectives prestacions associades, tenint en compte el seu objecte i les prestacions a executar per l'adjudicatària de conformitat amb el PPT, així com la indicació de que es tracta d'un contracte d'assistència social, és el Conveni col·lectiu d'acció social amb infants i joves, famílies i altres col·lectius en situació de risc (79002575012007) [4], l'article 27 del qual **imposa la subrogació** amb motiu d'una nova adjudicació pública del servei, en establir que "*El canvi de titularitat en el contracte de prestació de serveis subscrit entre les empreses afectades pel present Conveni i els seus clients comporta que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat, ja sigui pública o privada, se subrogui en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte als seus treballadors i socis cooperatius en el centre de treball que es vegi afectat*."

V. També s'ha de **tenir present** el supòsit legal de subrogació previst en cas de **successió d'empresa** a l'article 44 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET), així com les conclusions que consten a l'informe AIN-2025/1907, de 14 de juliol, de la Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic, abans mencionat. Aquest informe conclou que:

> *"A partir de l'anàlisi de la normativa esmentada i de la jurisprudència més recent podem extreure les següents conclusions sobre els **criteris per determinar la continuïtat en el servei i la conseqüent subrogació de la plantilla,** tot tenint present que els plecs contractuals no poden establir aquesta obligació de subrogació sinó tan sols tenir present, si s'escau, la seva existència:*
>
> *a. El marc normatiu bàsic el constitueix l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, que estableix un règim de subrogació legal quan la transmissió afecta una entitat econòmica que manté la seva identitat.*
>
> *b. La jurisprudència ha perfilat dos supòsits principals que determinen l'existència de continuïtat en el servei: la transmissió d'elements materials i infraestructura necessaris per al desenvolupament de l'activitat (successió d'empresa clàssica), i l'assumpció d'una part essencial de la plantilla en sectors on l'activitat es basa fonamentalment en la mà d'obra (doctrina de la successió de plantilla).*
>
> *Perquè s'activi el règim de subrogació legal han de concórrer tant requisits subjectius (canvi de titularitat de l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma) com objectius (transmissió d'una entitat econòmica que manté la seva identitat).*

[4] https://cido.diba.cat/convenis_collectius/13995/accio-social-amb-infants-joves-families-i-daltres-en-situacio-de-risc

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

c. *L'existència d'obligacions de subrogació previstes en convenis col·lectius o plecs de clàusules pot ser un indici per valorar la continuïtat en el servei, però quan concorren els requisits de l'article 44 ET, preval el règim legal de subrogació. La mera continuïtat en la prestació del servei pels mateixos treballadors no és suficient, per si sola, per determinar l'existència d'una subrogació tàcita, requerint-se indicis clars d'un compromís en aquest sentit.*

d. *En sectors "desmaterialitzats" on l'activitat descansa fonamentalment en el factor humà, la doctrina de la successió de plantilla adquireix especial rellevància com a criteri per determinar la continuïtat en el servei.*

   Aquests criteris proporcionen un marc interpretatiu per valorar la possible subrogació de la plantilla quan finalitza un contracte i es produeix un canvi en la titularitat del servei, equilibrant la protecció dels drets dels treballadors amb la llibertat empresarial i contractual; però la seva aplicació pràctica s'ha de dur a terme de manera casuística, a la vista de les circumstàncies concurrents en cada cas, tot tenint present que qualsevol interpretació en aquesta matèria s'hauria de sotmetre als criteris de la jurisdicció social.

L'anàlisi de si concorren o no els criteris per entendre que es produeix la continuïtat en el servei, amb la conseqüent subrogació de plantilla, als efectes d'incloure la informació referent a la subrogació prevista en l'article 130 de la LCSP, i sense perdre de vista que es tracta d'una qüestió de caire laboral que no correspon garantir a l'òrgan de contractació, s'ha de realitzar per l'òrgan gestor, per ser aquest el coneixedor dels termes en els quals s'executa la prestació i de les necessitats que es volen satisfer amb el contracte.

VI. D'acord amb l'anterior, si es considera que l'obligació de subrogació ve imposada pel conveni col·lectiu o per l'article 44 del TRET, per existir continuïtat en el servei, la **naturalesa de l'instrument jurídic previ** emprat per a la prestació del servei, en aquest cas un conveni de col·laboració amb el CSC / encàrrec a mitjà propi del CSC, **no anul·la els drets laborals** dels treballadors. En conseqüència, en els plecs del contracte s'haurà de facilitar als licitadors la informació sobre les condicions dels contractes dels treballadors als quals afecta la subrogació (conveni col·lectiu aplicable i els detalls de categoria, tipus de contracte, jornada, data d'antiguitat, venciment del contracte, salari brut anual de cada treballador, així com tots els pactes aplicables en vigor) de conformitat amb l'article 130 de la LCSP.

VII. En cas que les necessitats a satisfer amb el contracte suposin que el personal que es requereix adscriure a la seva execució no és el mateix que el contemplat en el conveni, s'ha de tenir present, en relació als costos de subrogació, que el TCCSP, en la Resolució 41/2026, de 4 de febrer, ha manifestat el següent:

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

> *"... escau recordar el criteri doctrinal segons el qual el fet que el PBL i el VEC no incloguin els costos de subrogació no vicia, d'entrada, la determinació d'aquestes magnituds econòmiques ni la fixació del preu del contracte de forma ajustada per al seu compliment efectiu, en tant que els articles 100.2, 101.2 i 102.3 de la LCSP vinculen la correcta determinació als costos que comprengui en cada cas l'execució del contracte que es liciti, ajustats a les necessitats estimades que presenti la nova contractació, com puntualitza l'apartat 10 de l'article 101, i determinats a partir del conveni laboral de referència en el sector.*
>
> *És a dir, tal com ha estat reconegut per la doctrina en aquest àmbit (en aquest sentit, les resolucions 108/2022, 45/2022, 26/2022 i les que s'hi porten a col·lació), els costos de subrogació no s'han d'incorporar necessàriament al pressupost del nou contracte ja que aquest ha de respondre a les necessitats de personal de la nova licitació, que poden no ser les mateixes de les del contracte anterior. Altrament, tant la configuració dels recursos humans i els seus costos associats en els contractes públics, com el pressupost de les seves licitacions successives quedarien a decisió de les empreses sortints.*
>
> *... l'obligació imposada ex article 130 de la LCSP, que resta circumscrita a informar de les condicions laborals del personal laboral que ve executant el contracte, si bé no prejutja l'existència i abast de l'obligació del personal que ve prestant el servei (en aquest sentit, resolucions 240/2023 i 237/2022 d'aquest Tribunal, Resolució núm. 1173/2022 del TACRC, i Sentència del Tribunal Suprem, Sala Social, 902/2022 d'11 de novembre de 2022).*
>
> *En concret, l'article 130 de la LCSP vetlla perquè les potencials empreses licitadores coneguin la situació jurídica laboral i la tinguin en compte a l'hora de preparar les ofertes econòmiques i dimensionament de les plantilles, per la qual cosa han de disposar a través dels plecs de la informació necessària sobre els costos que pot implicar la mesura de la subrogació del personal - l'assumpció, gestió i organització del personal adscrit a la prestació del servei**-, podent adscriure el personal subrogat a aquest o a altres serveis o, fins i tot, prescindir-ne, d'acord amb la normativa laboral** (en aquest sentit, a més de les ja citades, les resolucions 133/2023, 353/2020, 131/2020 i 50/2020 del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía -TARCJA-, 695/2019 i 156/2019 del TACRC, 137/2019 i 104/2018 del TACPM i 5/2019 de l'Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de Euskadi –OARCE-)".*

Respecte d'aquesta darrera qüestió, també es pronuncien, entre d'altres, les resolucions 503/2025, de 19 de desembre, i 441/2025, de 19 de novembre, del mateix TCCSP, en la darrera de les quals consta el següent:

> *"... cal recordar que la subrogació assegura l'estabilitat en l'ocupació, però no en el lloc de treball en concret, de manera que, en cas d'esdevenir l'empresa adjudicatària del contracte i produir-se la subrogació, no necessàriament ha d'adscriure el personal provinent d'aquesta al mateix servei licitat.*

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

Això és així en tant que, bé pot produir-se que determinades persones treballadores de forma voluntària no se subroguin amb el nou empresari, com també que aquest, d'acord amb la seva política de recursos humans, pugui reassignar-les i destinar-les a altres serveis de l'empresa, segons el seu perfil, quedant el destí del personal, en definitiva, dins de l'esfera de direcció i organització empresarial en els termes legalment previstos".

3. CONCLUSIONS

De conformitat amb tot l'exposat, es conclou el següent:

I. L'obligació de l'adjudicatari d'un contracte públic de subrogar-se com a ocupador en determinades relacions laborals no la determinen els plecs ni l'òrgan de contractació, sinó que deriva exclusivament de la normativa laboral i ve imposada per les disposicions legals, els convenis col·lectius o els acords de negociació col·lectiva.

II. La inclusió en els plecs de la informació sobre les condicions de subrogació en contractes, prevista a l'article 130 de la LCSP, només és obligatòria si existeix obligació de subrogació, ja sigui per conveni col·lectiu aplicable o per aplicació de l'article 44 del TRET en cas de successió d'empresa.

III. L'obligació de facilitar la informació sobre les condicions dels contractes als quals afecta la subrogació als licitadors és de caràcter merament informatiu, per tal que aquests puguin avaluar els costos laborals que implica i conèixer tant les obligacions que assumiran en el cas de resultar adjudicataris, com qüestions com la capacitat, formació i experiència del personal afectat.

IV. L'òrgan de contractació ha de facilitar la informació proporcionada per l'entitat que actualment presta el servei, sense que li correspongui determinar si procedeix la subrogació ni verificar la seva veracitat material de la informació proporcionada.

V. La naturalesa del model de gestió del servei anterior no exclou per si mateixa l'existència de l'obligació de subrogació si aquesta deriva de la normativa laboral o del conveni col·lectiu aplicable.

VI. La inclusió de la informació sobre les condicions de subrogació en els plecs no prejutja ni garanteix l'existència ni l'abast de la subrogació, atès que és una qüestió que, en cas de controvèrsia, correspondrà resoldre als òrgans de la jurisdicció social.

Gerència d'Àrea d 'Economia, Recursos i Transformació Digital
Direcció dels Serveis Jurídics
Direcció de l'Àrea de Règim Jurídic

Plaça Carles Pi i Sunyer, 8-10, 1a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 402 33 92
serveis_juridics_centrals@bcn.cat

VII. L'eventual subrogació del personal no condiciona ni predetermina les necessitats de personal del nou contracte, ni obliga a què els costos de subrogació s'incorporin necessàriament al pressupost base de licitació (PBL) i al valor estimat del contracte (VEC), atès que aquest ha de respondre a les necessitats reals i actuals del servei que es licita.

VIII. En el cas plantejat, en opinió de qui subscriu aquest informe:

1. S'ha requerir al CSC la informació relativa al conveni col·lectiu que s'aplica al personal adscrit al programa "Barcelona Cuida, Espai d'informació i Orientació" i "Targeta Cuidadora, per tal de comprovar si aquest conveni preveu la seva subrogació.

2. Addicionalment, s'ha de valorar si existeix continuïtat en el servei i la possible aplicació de l'article 44 del TRET, analitzant si concorren els requisits de la successió d'empresa (especialment en un sector intensiu en mà d'obra), i aquesta tasca correspon a l'òrgan gestor.

3. Si, d'acord amb l'indicat, es confirma l'existència de l'obligació de subrogació, els plecs de la licitació del contracte de servei de gestió i dinamització de l'Espai Barcelona Cuida i el Programa Targeta Cuidadora (TC) de suport a persones cuidadores, així com les seves respectives prestacions associades, entre elles, el servei d'assessorament i acompanyament jurídic per a la contractació laboral en l'àmbit domèstic, amb mesures de contractació pública sostenible (contracte núm. 001_25003795), han d'incloure la informació prevista a l'article 130 de la LCSP respecte del personal adscrit al programa "Espai Cuida, Espai d'Informació i Orientació" i "Targeta Cuidadora" d'acord amb el Conveni de col·laboració, amb el detall exigible legalment.

Vist i plau

Laia Ribas Ris
Lletrada consistorial

Joan-Anton Rodríguez Franco
Director de l'Àrea de Règim Jurídic