

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 667/2026, de 16 de marzo de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 447/2026

SUMARIO:

Obligación subrogatoria de las administraciones públicas tras la municipalización o reversión de servicios externalizados. *Finalización de la contrata del servicio de limpieza viaria y acuerdo del pleno municipal que acuerda asumir la gestión directa mediante su propia brigada reforzada con contrataciones temporales y equipamiento recién adquirido, rehusando explícitamente incorporar a la plantilla de la contrata saliente. Demanda por despido presentada por el trabajador ante la comunicación de cese por parte de la empresa. Declaración de improcedencia con absolución del ayuntamiento.* En actividades basadas fundamentalmente en la mano de obra - como la limpieza viaria-, no concurre sucesión de empresa si la entidad que reasume el servicio no se hace cargo de una fracción sustancial de la plantilla ni recibe activos patrimoniales esenciales. Hay que tener en cuenta que la Administración pública no participa en la negociación de convenios sectoriales ni está representada por la patronal firmante, por lo que extender el deber subrogatorio de un convenio a una entidad ajena a su ámbito funcional vulneraría el artículo 82.3 del ET. Además, admitir una subrogación automática de origen convencional en la Administración permitiría consolidar a trabajadores privados como personal público eludiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad (arts. 23 y 103 CE), en clara contravención del artículo 308.2 de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP). La pérdida de la adjudicación constituye una causa objetiva productiva, por lo que al no formalizar la empresa un procedimiento de extinción objetiva, la medida devino improcedente. **Voto particular.** Aunque no se da una sucesión de empresas conforme al artículo 44 del ET debido a la ausencia de traspaso de medios materiales o plantilla, no debe obviarse la eficacia imperativa del artículo 130.3 de la LCSP. Dicho artículo introduce un mandato específico para los supuestos de reversión al señalar 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."* De esta forma, cuando un convenio colectivo de eficacia general (en este caso el XI Convenio sectorial de saneamiento público y limpieza viaria, enlazado por el convenio de empresa) impone la subrogación, la Administración queda directamente vinculada por mandato legal al asumir la gestión directa. Debe calificarse de paralogismo contrario al principio de realidad la tesis de que la Administración deba ser parte negociadora del convenio sectorial. El legislador aprobó el artículo 130.3 de la LCSP sabiendo precisamente que las Administraciones no negocian convenios sectoriales privados, por lo que exigir su participación previa neutralizaría y vaciaría de contenido el precepto legal. En este contexto, el artículo 130.3 de la LCSP opera como una figura de adhesión impuesta por la ley (art. 92 ET) a las cláusulas de subrogación sectorialmente vigentes. Procede modificar la resolución de instancia para atribuir la responsabilidad del despido improcedente (y la correspondiente opción entre readmisión o indemnización) al Ayuntamiento, absolviendo a la contratista saliente.

PONENTE:

Doña Garbiñe Biurrun Mancisidor.

Sentencia

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000447/2026 NIG PV
0105944420240003864 NIG CGPJ 0105944420240003864
SENTENCIA N.º: 000667/2026
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 16 de marzo de 2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D./D.^a Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D. ^a Nuria Perchín Benito, y D. Jose Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por TRAEKO MEDIOAMBIENTAL SL contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Vitoria de fecha 10 de diciembre de 2025, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Jose Antonio frente a TRAEKO MEDIOAMBIENTAL SL, FOGASA, AYUNTAMIENTO DE OYON.

Es Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a D./D.^a Garbiñe Biurrun Mancisidor, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.-Don Jose Antonio (también actor o demandante o trabajador) venía prestando servicios por cuenta y orden de la mercantil TRAEKO MEDIOAMBIENTAL S.L., ostentando las siguientes condiciones personales y profesionales, según su contrato de trabajo:

.-Antigüedad: 05/02/2020

.-Categoría profesional: Peón especialista

.-Jornada: A tiempo parcial (20 horas semanales) desde el 05/02/2020 hasta el 01/11/2020.

.-Salario mensual bruto (con prorrata de pagas extras): 1.598,03 €

.-Cargo sindical o representación laboral: No ostenta.

SEGUNDO.

El trabajador firmó el 05/02/2020 un contrato 501 de obra o servicio determinado a tiempo parcial con la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U., adjudicataria del servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Oyón.

El 01/11/2020 se firmó una novación contractual mediante la cual el trabajador pasó a jornada completa, inicialmente hasta el 31/12/2021.

El 20/07/2021 la adjudicación del servicio pasó a la empresa TRAEKO MEDIOAMBIENTAL S.L., que asumió la subrogación de los trabajadores sin realizar novación contractual, manteniendo las condiciones anteriores.

A pesar de que aquella novación tenía fecha fin, el actor continuó realizando jornada completa hasta el 30/11/2024.

TERCERO.

Síguenos en...



Convenio colectivo aplicable: Resolución de 4 de diciembre de 2019, por la que se publica el convenio colectivo de trabajo aplicable en la empresa FCC Medio Ambiente S.A. (Centro Lardero) para los años 2019 a 2021. Código 26100241012018.

CUARTO.

La limpieza viaria es un servicio público. En Oyón, este servicio estuvo externalizado y fue prestado por TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L. desde el 1 de agosto de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2024.

QUINTO.

El contrato entre TRAECO y el Ayuntamiento era un contrato administrativo de servicios, y estaba sujeto a lo previsto en:

- .-Los pliegos (CC, PCAP, PPT),
- .-El contrato y la oferta de TRAECO,
- .-Las previsiones de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (LCSP).

SEXTO.

El Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) establecía:

.-Objeto del contrato: Exclusivamente la prestación del servicio de limpieza de la vía pública de Oyón, con los estándares de calidad definidos en el PPT (cláusula 4).

.- Cláusula 19 PPT: Detallaba el alcance del servicio, incluyendo:

Servicios ordinarios: barrido, baldeo, vaciado y limpieza de papeleras, con medios mecánicos o manuales.

Limpiezas intensivas no urgentes (festividades, ferias, etc.).

Servicios excepcionales por emergencias.

.-Cláusula 20 PPT: La empresa adjudicataria debía disponer de los medios humanos y materiales necesarios, incluyendo personal, equipos de trabajo, transporte y seguridad.

Los medios materiales ofertados por la contratista se consideraban suficientes, y si no lo fueran, debía aportar los adicionales a su riesgo y ventura.

Los medios materiales aportados por la contratista no revertirían al Ayuntamiento al finalizar el contrato.

.- Cláusula 20.2.2 PPT: No procedía la aportación o puesta a disposición de medios materiales ni personales por parte de la Administración. La empresa tenía la obligación de disponer de los medios necesarios para el servicio con la calidad establecida.

SÉPTIMO.

Oferta técnica de TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L:

.- Medios materiales: Barredora mecánica (SCHMIDT SWINGO 200+), sopladora de mochila, carro de limpieza, productos químicos, equipo de baldeo, desbrozadora y local-guardería en Oyón.

.-Medios personales: Dos empleados adscritos al servicio (un peón especialista y un peón), personal subrogado de la anterior contratista FCC Medio Ambiente, conforme a lo estipulado en el PPT y PCAP.

.-Organización del servicio: TRAECO describió metodología, horas anuales estimadas (4.352 horas, de las cuales 3.267 -aprox. 75%- implicaban uso de medios mecánicos) y medios dispuestos.

OCTAVO.-Finalización del contrato.

Al expirar el contrato, el Ayuntamiento acordó asumir la gestión directa del servicio.

Acuerdo del Pleno (13/11/2024): Aprobó el "*Plan de prestación del servicio de limpieza viaria con gestión directa*", describiendo:

Medios materiales: Maquinaria propia (barredora CITY RANGER 3070 adquirida el 19/07/2024 por 162.888,69 €), accesorios de baldeo, sopladoras Stihl BGA100+, pulverizadoras, productos químicos, herramientas para limpieza de alcantarillas, carro de barrendero y almacén municipal.

Medios personales: Brigada municipal (1 responsable y 2 oficiales de servicios múltiples), con funciones compatibles. Se previó ampliar plantilla mediante procesos selectivos y contratación temporal.

Contratos temporales: Fausto (peón, 05/08/24 a 04/02/25) y Maribel (peón, 04/11/24 a 03/05/25).

El Ayuntamiento rechazó asumir el personal de TRAECO.
El acuerdo fue comunicado a TRAECO el 17/11/2024.

NOVENO.

Que ha sido intentada la Conciliación ante la Delegación Territorial de Álava con resultado *"INTENTADO EL ACTO SIN EFECTO"*

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"ESTIMANDO SUSTANCIALMENTE la demanda de despido interpuesta por la defensa de Don Jose Antonio contra TRAECO MEDIOAMBIENTAL SL y AYUNTAMIENTO DE OYON:

1.- Declaro la improcedencia del despido realizado por la parte demandada TRAECO MEDIOAMBIENTAL SL en fecha 30/11/2024, condenando a la empresa a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta Sentencia, opte entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían su relación laboral con anterioridad a esa fecha o a abonarle una indemnización de **8.379,81 euros**, y sin abono de los salarios de tramitación, salvo que la empresa opte por la readmisión, en cuyo caso, se abonarán desde la fecha del despido y hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 52,54 euros diarios o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación; debiéndose tener también presente la incompatibilidad entre la percepción de los salarios de tramitación y de las prestaciones contributivas por desempleo (artículo 268 LGSS /2015 y STS [Sala 4ª] de 28 de octubre de 2003), así como con determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

2.- Asimismo, condeno a citado empleador a abonar a la parte actora la cantidad total de **799,01 euros**.

3.- Se absuelve al Ayuntamiento de Oyón de las pretensiones formuladas en su contra.

4.- Debiendo el FOGASA estar y pasar por las anteriores declaraciones en función de la responsabilidad que legalmente le corresponda. "

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La instancia ha dictado Sentencia en la que ha estimado la demanda de despido objetivo interpuesta por D. Jose Antonio contra TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L. y el AYUNTAMIENTO DE OYON, y ha declarado la improcedencia del despido realizado por la parte demandada TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L. el 30 de noviembre de 2024, condenando a la empresa TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L. a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta Sentencia, opte entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían su relación laboral con anterioridad al 29/11/2024 o a abonar al actor una indemnización de 8.379,81 euros, y sin abono de los salarios de tramitación, salvo que la empresa opte por la readmisión, en cuyo caso, se abonarán desde la fecha del despido y hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 52,54 euros diarios, condenando igualmente a dicha empresa a abonar la suma de 799,01 euros, absolviendo al Ayuntamiento de Oyón de las pretensiones formuladas en su contra.

Frente a esta Sentencia se alza en suplicación la empresa TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L. - dirigiendo censura de carácter jurídico exclusivamente.

SEGUNDO.

El artículo 193-c) de la LRJS recoge, como otro motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, *"examinar las infracciones de normas sustantivas o de la Jurisprudencia"*, debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda

Síguenos en...



norma jurídica general que traiga su origen en autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y, naturalmente, los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 LRJS, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo contrariado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, cuyo objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

TERCERO.

Con amparo en el precitado artículo 193-c) LRJS, impugna la recurrente la Sentencia de instancia, desplegando los siguientes motivos:

a.- la infracción de lo dispuesto en la Ley de Contratos del Sector Público de 2017 (sic), en particular su artículo 130.3. Argumenta, en esencia, la empresa recurrente que dicho precepto ha de ser aplicado en su literalidad, que no exige que la Administración sea parte negociadora del Convenio colectivo que, en su caso, prevea la subrogación del personal de la contrata cuando el servicio revierte a la Administración; que se trata de un supuesto de subrogación convencional del XI Convenio General del sector de saneamiento público y limpieza viaria, por lo que el trabajador debió ser subrogado por el Ayuntamiento codemandado.

b.- la infracción del artículo 53.1 ET. Argumenta la empresa recurrente, en esencia, que no se ha producido un despido por causas objetivas, pues el trabajador debió ser subrogado por el Ayuntamiento codemandado; que al demandante se le notificó un cambio de empleador, pero no un despido objetivo.

A.- LOS HECHOS ENJUICIADOS.

Antes de entrar a resolver el recurso, procede recordar los hechos que se enjuician, tal como nos los proporciona la instancia, en relato no combatido en el recurso.

Tales hechos son los siguientes, en lo que ahora interesan:

El trabajador demandante prestaba servicios para la empresa TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L. desde el 5 de febrero de 2020, como peón especialista, en virtud de contrato indefinido y jornada parcial de 20 horas semanales hasta el 1 de noviembre de 2020, fecha en que pasó a jornada completa.

A la relación laboral mantenida con la empresa le es de aplicación el Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente SA (Centro Lardero) para los años 2019 a 2021. (BOR 13/12/2019)".

El Pleno del Ayuntamiento de Oyón-Oion aprobó el pliego de cláusulas administrativas particulares el 20 de mayo de 2020. Y el contrato para el servicio de limpieza viaria de Oyón entre TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L. y AYUNTAMIENTO DE OYÓN-OION se formalizó el 20 de julio de 2021, estando externalizado este servicio y prestado por TRAECO desde el 1 de agosto de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2024.

La empresa TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L. cesó en la prestación del servicio de limpieza viaria en Oyón, al finalizar el contrato de adjudicación, y el Ayuntamiento decidió asumir directamente la gestión del servicio, rechazando asumir al personal de TRAECO.

La empresa TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L. comunicó al trabajador la extinción de su contrato con efectos del 30 de noviembre de 2024, por finalización de la concesión y baja en la empresa.

B.- LA SOLUCIÓN DEL CASO.

Avanzamos ya que el recurso va a ser desestimado.

Respecto a la primera cuestión, vamos a seguir la argumentación que ya dimos en nuestra Sentencia de 11 de diciembre de 2025, Recurso 2610/2025, en la que, en argumentos que también ahora hacemos nuestros, se razonó como sigue:

"(...) Partimos de 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.

Dicha Ley, en su artículo 130.3, expresamente invocado en el recurso, prevé lo siguiente:

"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."

Y el Convenio colectivo de la empresa demandada, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 13 de diciembre de 2019, contempla en su artículo 8 lo siguiente:

"Artículo 8. Subrogación.

Si finalizada cualquiera de la adjudicación, a que se refiere el artículo 1 del presente texto articulado, hubiera cambio en la titularidad de alguna de las contratas objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio laboral tienen respecto de FCC Medio Ambiente SA, estándose, en todo caso, a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, donde se regula la 'Subrogación del Personal'."

A este respecto hemos de plantearnos, al menos, dos cuestiones, a saber: si el convenio colectivo al que se refiere el artículo 130.3 LCSP es o puede ser un convenio de nivel empresarial, como en el caso que nos ocupa; si la previsión del artículo 8 del convenio de la empresa demandada se refiere a supuestos de reversión a una Administración Pública de un servicio público externalizado o solamente a sucesión de contratas entre empresas adjudicatarias del servicio.

Recordaremos que el TS tiene determinado que en los supuestos reversión de la concesión del servicio de limpieza viaria por parte de un determinado Ayuntamiento, sin recibir ningún elemento patrimonial ni hacerse cargo de los trabajadores no hay sucesión convencional ni legal y que, en tal situación, la reversión del servicio de limpieza viaria a esa Administración no puede calificarse de sucesión empresarial en aplicación del art. 44 ET, ni al Ayuntamiento le es de aplicación el convenio colectivo de aplicación en materia de subrogación por cuanto las asociaciones empresariales carecen de la necesaria representativa para extender los efectos de una negociación colectiva a la administración públicas. Así lo tiene determinado el TS en, entre otras, la Sentencia n.º 257/2022, de 23 de marzo de 2022, Rcd. 108/2020 y las en ella citadas, en criterio confirmado en la STS.

En dicha Sentencia el TS razonó, a este respecto, como sigue:

"(...) CUARTO.- 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 Ley 3/2017 de Presupuestos para 2017, disposición adicional 26, 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 de Andoain en relación con el deber de subrogación de la trabajadora.

Tal cuestión ha sido resuelta por la reciente sentencia de esta Sala de 28 de febrero de 2022, Rcd. 4463, dictada, precisamente, a propósito de la reclamación del otro trabajador que prestaba servicios junto con la actora en la misma sección de la contrata, y en la que se demandaba a la misma empresa y ayuntamiento que aquí fueron demandados, y en la que el recurso de casación para la unificación de la doctrina se formuló por FCC con la misma sentencia de contraste que aquí se examina en su recurso. En tal caso, 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.- En dicha sentencia y desde la perspectiva jurisprudencial, señalamos que en la STS de 8 de junio de 2021, rcud. 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 STJUE 26 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 ahí que -prosigue la STJUE 20 de enero de 2011 -"un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común de limpieza puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica", siendo preciso para ello que dicha entidad "mantenga su identidad" aun después de la operación de que se trate. Pero -concluye la STJUE 20 de enero de 2011- "la identidad de una entidad económica como la controvertida en el asunto principal, que descansa esencialmente en la mano de obra, no puede mantenerse si el supuesto cesionario no se hace cargo de la mayor parte de su plantilla". Con base en este razonamiento, la STJUE de 20 de enero de 2011 declara que "el artículo 1, apartado 1, a) y b) de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que ésta no se aplica a una situación en la que un ayuntamiento, que había encargado la limpieza de sus dependencias a una empresa privada, decide poner fin al contrato celebrado con ésta y realizar por sí mismo los trabajos de limpieza de dichas dependencias, contratando para ello nuevo personal".

La STS 715/2017, 26 de septiembre de 2017 (rcud 3533/2015), subraya precisamente la diferencia del supuesto que examina con los analizados por las SSTS 685, 686, 687 y 688/2017 (rcuds. 2612/2016, 2629/2016, 2650/2016 y 2832/2016), reiteradas por muchas sentencias posteriores. En estos supuestos, el Ministerio de Defensa reasumió el servicio de cocina y restauración que hasta entonces había sido externalizado a otra empresa, recuperando el ministerio los elementos productivos y las infraestructuras que habían sido puestas a disposición del contratista por la administración. Estas sentencias, que citan las SSTJUE de 20 de enero de 2011, citada, y DE 26 de noviembre de 2015 (C-509/14, Adif v. Aira Pascual), tienen en cuenta, precisamente, los importantes elementos productivos que el Ministerio de Defensa recupera, indispensables para realizar la actividad. 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.

3. Centrándonos a continuación en la concreta denuncia normativa articulada por los recurrentes, también hemos tenido ocasión de pronunciarnos en la STS de 16 de julio de 2017, Rec. 123/2019, en la que recordamos la dicción del artículo 130 de la LCSP : "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".

También aludimos al contenido de su DT 1ª a fin de determinar su proyección sobre el supuesto enjuiciado: "1. Los expedientes de contratación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa anterior. A estos efectos se entenderá que los expedientes de contratación han sido iniciados si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria del procedimiento de adjudicación del contrato. En el caso de procedimientos negociados sin publicidad, para determinar el momento de iniciación se tomará en cuenta la fecha de aprobación de los pliegos.

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 concurre razón alguna para apartarnos de dicho criterio, plenamente trasladable al caso de autos, lo que implicará el fracaso de uno de los pilares básicos que soportaban los recursos.

QUINTO.- 1.- Tampoco la tesis de las recurrentes va a poder sustentarse en la invocada Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en su Disposición adicional vigésima sexta, rubricada "Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público", cuyo tenor decía: "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 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".

Su contenido, que en el primer inciso aseveraba la imposibilidad de considerar como empleados públicos del artículo del EBEP a los trabajadores que más tarde desglosa, vedando la incorporación en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público, efectuó una remisión a las previsiones sobre sucesión de empresas de la normativa laboral. Su entrada en vigor tuvo lugar con posterioridad al expediente de referencia, sin embargo, aunque aquí sí pudo, en principio, predicarse su cobertura al disciplinar directamente el momento extintivo o de resolución a los efectos del tratamiento a otorgar a tal personal, optando por el reenvío señalado en toda su dimensión, es decir, una remisión in genere a las previsiones sobre sucesión de empresas, y, con posterioridad hubieran debido analizarse, en su caso, las circunstancias concurrentes en cada supuesto a fin de fijar sus términos y alcance; sin embargo, la sucesión normativa que seguidamente relacionamos, lo acabarían vedando.

En ese sentido operaron, por una parte, la Ley 6/2018, de 3 de julio de PGE para 2018, cuya Disposición final cuadragésima segunda modifica esa la Ley 3/2017, con efectos desde su entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, y la revisa suprimiendo el último párrafo de la transcrita disposición adicional vigésima sexta, apartado uno.Y, por otra, la STC 122/2018, de 31 de octubre declaró la inconstitucionalidad y nulidad de las disposiciones adicionales vigésima sexta, apartado primero a) y b); y trigésima cuarta, apartado segundo, en el inciso "ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva", de la misma Ley 3/2017, privando en este caso a las recurrentes de la concreta cobertura postulada.

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. (...)"

Cierto es que, como la propia Sentencia razona, el TS aborda un supuesto en el que era de aplicación la LCSP de 2011, siendo así que el tenor del artículo 130.3 de la vigente LCSP de 2017 es novedoso.

Pues bien, hemos de interpretar, como hasta ahora lo ha venido haciendo el TS, que la Admón. Pública - en este caso, el Ayuntamiento de Oion - no puede venir vinculado por un precepto convencional como el referido, por las siguientes razones. De un lado, porque el Ayuntamiento demandado no puede quedar obligado por un Convenio colectivo en cuya negociación no ha participado. De otro lado, porque, como se ha dicho más arriba, por más que haya habido cambio de titularidad en el servicio, no consta haberse producido transmisión de bienes materiales esenciales y necesarios para la ejecución de tal servicio ni el número de personas que ejecutaban dicho servicio.

A lo que coadyuva el tenor del propio artículo 8 del Convenio de la empresa recurrente, que se refiere a un "cambio en la titularidad de alguna de las contratas objeto de la misma", supuesto en el que "se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio laboral tienen respecto de FCC Medio Ambiente SA".

Lo que no es lo acontecido, dado que no se ha producido un cambio de titularidad de la contrata, pues no se ha adjudicado la misma a otra empresa, sino que se ha producido la recuperación del servicio por parte del Ayuntamiento.

Recuperación del servicio que se ha hecho por la decisión municipal de "asumir directamente la gestión del servicio", como consta en el hecho probado tercero de la Sentencia recurrida, sin que conste ni transmisión de resto de personal ni de medios materiales.

En este mismo sentido se ha pronunciado la Sala de lo Social del TSJ de Canarias - Las Palmas - en Sentencias de

"(...) Así, la cuestión que se resolvía era si tras la reasunción del servicio de limpieza por parte de un determinado ayuntamiento, éste debe subrogarse con los trabajadores que, siendo empleados 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.

La Sala IV del Tribunal Supremo en sus SSTs 84/2022, de 28 de febrero (rcud. 4463/2019) y 257/2022, de 23 de marzo (rcud. 108/2020), al igual que en la STS 602/2021 de 8 de junio de 2021 (rcud. 3004/2018) mantuvo 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 STJUE 26 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 ahí que - prosigue la STJUE 20 de enero de 2011- "un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común de limpieza puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica", siendo preciso para ello que dicha entidad "mantenga su identidad" aun después de la operación de que se trate. Pero - concluye la STJUE 20 de enero de 2011- "la identidad de una entidad económica como la controvertida en el asunto principal, que descansa esencialmente en la mano de obra, no puede mantenerse si el supuesto cesionario no se hace cargo de la mayor parte de su plantilla". Con base en este razonamiento, la STJUE de 20 de enero de 2011 declara que "el artículo 1, apartado 1, a) y b) de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que ésta no se aplica a una situación en la que un ayuntamiento, que había encargado la limpieza de sus dependencias a una empresa privada, decide poner fin al contrato celebrado con ésta y realizar por sí mismo los trabajos de limpieza de dichas dependencias, contratando para ello nuevo personal".

En los supuestos de reversión de una actividad, basada fundamentalmente en la mano de obra que fuera objeto de externalización, pasando el cedente, administración pública territorial, a prestarla en su integridad por su propio personal y medios, sin que exista transmisión de elemento patrimonial alguno, la doctrina clásica en la materia es la inexistente obligación de subrogación, aún cuando el convenio sectorial pudiera imponerla. Así, en la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de fecha 7 de junio de 2023, rec. 2283/22, y como cláusula de cierre, señaló que "...el 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.

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".

Consideramos que la aprobación y entrada en vigor de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público no ha alterado sustancialmente aquello que, con carácter general, venía siendo doctrina unificada. El elemento distorsionador es la referencia al convenio colectivo o al acuerdo colectivo como fuente de la subrogación en caso de reversión. Se podría mantener que la expresa referencia al convenio colectivo constituiría una excepción a la regla general de inaplicabilidad citada, pues en otro caso resultaría redundante. Sin embargo, igual de redundante resultaría la expresión "...Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse." contenida en el apartado 1 del artículo 130 de la LCSP. Debemos entender la referencia al convenio colectivo como fuente de la subrogación, lo que no excluye la exigencia de la necesaria representatividad a efectos de su aplicación a quien no fuera parte de su negociación. De igual forma, el artículo 130.3 de la LCSP no ha modificado el contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el ámbito funcional del convenio el que dificultaría su aplicación a una Administración Pública no comprendida en aquel. No encontramos razón alguna para sostener la existencia de soluciones distintas en función de la naturaleza pública o privada de la entidad, sin que de la exposición de motivos de la norma se deduzca la voluntad del legislador de establecer una excepción a lo que venía siendo la generalidad.

Además, y no menos importante, una aplicación indiscriminada del precepto analizado resultaría contraria a la previsión contenida en el artículo 308,2 del mismo texto legal, que dispone "2. En ningún caso la entidad contratante podrá instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios, incluidos los que por razón de la cuantía se tramiten como contratos menores. A la extinción de los contratos de servicios, no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante. A tal fin, los empleados o responsables de la Administración deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades que, como parte de la relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista".

La incidencia en el acceso al empleo público sería significativa, con afectación de los principios fundamentales previstos en el artículo 23 y 103 de la Constitución Española (igualdad, mérito y capacidad). Bastaría que el convenio colectivo de aplicación a la actividad externalizada impusiera la subrogación para que en caso de reversión del servicio o actividad los trabajadores vinculados a la contrata adquirieran la condición de empleados públicos. Y la forma de evitarlo sería perpetuar la sucesión de contratas externas, con independencia de su repercusión en el gasto público, su ineficacia o ineficiencia. Lo que no parece admisible.

Pero no es menos cierto que la norma analizada (artículo 130.3 de la LCST) hace referencia expresa al convenio colectivo. Y no es posible obviar tal previsión, pero sí matizarla. En consecuencia, entendemos que la cláusula subrogatoria prevista en el convenio colectivo sectorial se impondría en aquellos casos en los que por razón de representatividad e inclusión en su ámbito funcional, fuera aplicable a una concreta Administración Pública. (...)"

Conocemos la existencia de otra doctrina distinta, que apoyaría la pretensión de la recurrente, como la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 7 de noviembre de 2022, Rec. 513/2022, por lo que existe contradicción de criterios, siendo el antedicho el que sostenemos en la presente resolución.

Siendo de destacar, como cierre argumentativo, aunque no sea definitivo ni ello vincule a este Tribunal, que la propia trabajadora demandante solicita en su escrito de impugnación del recurso, con carácter principal, la confirmación de la Sentencia, razonando que "El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral y, en concreto, su artículo 8, no vincula al Ayuntamiento de Oyón, pues no fue parte de la negociación ni está incluido en su ámbito funcional, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores "(...)".

Respecto a la cuestión planteada de no haberse producido un despido objetivo, el recurso ha de ser igualmente desestimado.

Así las cosas, la instancia razona que "no se han cumplido ninguno de los requisitos formales del despido objetivo, que es el que en atención a las circunstancias podría haber sido el utilizado (y resulta evidente que tampoco del despido disciplinario, no constando ningún incumplimiento del trabajador ni alegado ni probado). En último término, también podría entenderse que ha existido un despido tácito por no dar trabajo al actor y dar por hecho una subrogación que no ha tenido lugar, lo que supondría igualmente su improcedencia".

En este razonamiento se halla la clave de la cuestión así suscitada.

Pues bien, lo cierto es que la empresa TRAECO comunicó al demandante la extinción de su contrato de trabajo una vez que el Ayuntamiento codemandado decidió asumir el servicio de limpieza viaria por sus propios medios. Ello significa, con independencia de las razones que TRAECO hubiera explicitado, que nos hallamos ante la extinción de un contrato por causas productivas, esto es, por la pérdida de la contrata, lo que la jurisprudencia ha reiterado.

Así las cosas, siendo ésa la causa real de la extinción del contrato, la empresa demandada ahora recurrente debió haber seguido los requisitos de procedimiento para decidir tal extinción objetiva, lo que no hizo. Ya la demanda así lo argumentaba, sin que la empresa hubiera objetado nada a este respecto en el juicio oral, habiéndose limitado a razonar que la subrogación debió asumirse por el Ayuntamiento codemandado al existir una subrogación convencional.

En consecuencia, el recurso será desestimado, con íntegra confirmación de la Sentencia de la instancia.

CUARTO.

Procede condenar en costas a la recurrente TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L., por no gozar del beneficio de justicia gratuita (art. 235-1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social), costas en las que se incluirán los honorarios del/la Letrado/a o Graduado/a Social de la parte que ha impugnado el recurso, lo que se fija en 900 euros – sin incluir el IVA –, estando fijado en la norma antedicha el límite máximo en la suma de 1.200 euros en el recurso de suplicación.

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L. frente a la Sentencia de 10 de diciembre de 2025 del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gasteiz, en autos n.º 954/2024, confirmando la misma en su integridad.

Se condena en costas a la parte recurrente, incluyendo los honorarios del/la Letrado/a o Graduado/a Social de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 900 euros - sin incluir el IVA -.

Se decreta la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación, a las que se dará legal destino.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

VOTO PARTICULAR

que pronuncia el Magistrado JOSE FELIX LAJO GONZALEZ

Al amparo del artículo 260 LOPJ, y con el máximo respeto a la opinión mayoritaria de mi Sala, discrepo de la sentencia dictada en el recurso 447/26, y emito el siguiente *voto particular*.

Partiendo del relato fáctico que contiene la sentencia recurrida, la sentencia de instancia debería ser revocada y estimado el recurso de la empresa; y ello por los *fundamentos de derechos* siguientes:

Síguenos en...

A.- Precedentes de la Sala

Nos hallamos ante un recurso sustancialmente coincidente con el recurso 2610/25 ya resuelto por esta Sala, en el que también emití respetuoso voto particular que ahora reitero por los mismos argumentos.

B.- Objeto de mi discrepancia.

Admitiendo, como hace la sentencia mayoritaria, que nos hallamos ante un supuesto de reversión del servicio de limpieza viaria por parte del Ayuntamiento de Oion, a mi juicio, debería aplicarse el vigente artículo 130.3 LCSP.

Considero, como hace la posición mayoritaria, que no resulta de aplicación el artículo 44 ET, ni la doctrina del TJUE sobre sucesión de empresas, habida cuenta la inexistencia de transmisión de elementos personales o patrimoniales al Ayuntamiento que ha asumido la gestión del servicio con sus propios medios y personal. Ahora bien, la recta aplicación del artículo 130.3 LCSP nos debió conducir a afirmar la obligación de sucesión empresarial impetrada por la empresa recurrente.

C.- Normativa en liza.

El artículo 130.3 LCSP de 2017, expresamente invocado en el recurso, prevé lo siguiente:

"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."

Y el Convenio colectivo de la empresa demandada, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 13 de diciembre de 2019, contempla en su artículo 8 lo siguiente:

"Artículo 8. Subrogación.

Si finalizada cualquiera de la adjudicación, a que se refiere el artículo 1 del presente texto articulado, hubiera cambio en la titularidad de alguna de las contrataciones objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio laboral tienen respecto de FCC Medio Ambiente SA, estándose, en todo caso, a lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, donde se regula la 'Subrogación del Personal'".

D.- Aplicación al caso concreto.

El artículo 130.3 LCSP, introduce una nueva regulación en materia de sucesión empresarial por parte de las administraciones públicas. La norma establece expresamente, que, en caso de reversión del servicio, la administración pública está obligada a subrogar al personal que prestaba dicho servicio, cuando así lo establezca *una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general*. En nuestro caso, puesto que el Ayuntamiento ha procedido a la reversión del servicio de limpieza viaria, debió subrogar a la actora, puesto que el XI convenio colectivo del sector de saneamiento público y limpieza viaria así lo establece, (artículo 49), al que se remite el artículo 8 convenio de empresa.

Deberíamos aplicar el principio de legalidad e interdicción de la arbitrariedad en la actuación de las administraciones públicas, - artículo 9.3 CE-, y, por expresa exigencia del artículo 130.3 LCSP, imponer al Ayuntamiento codemandado la obligación de subrogación de la actora, lo que le hace responsable de su despido improcedente.

El artículo 130.3 LCSP no exige en ningún momento que la administración sea parte negociadora de un convenio o acuerdo de eficacia general para asumir la obligación de subrogación. Basta con que dicho convenio, o acuerdo de eficacia general, imponga la obligación de subrogación del personal por parte de las nuevas empresas que asumen el servicio para que la administración que decide la reversión del mismo se encuentre vinculada por la obligación de sucesión que impone el convenio. Se trata del efecto previsto en la ley de contratos para los casos en que el convenio del sector contempla una obligación de subrogación del personal.

El legislador ya es consciente de que la administración no suele ser parte negociadora en los convenios sectoriales de eficacia general, de ahí que la nueva norma introducida en el artículo 130.3 LCSP impone la obligación de subrogación para las administraciones públicas

cuando en el sector en que se ha producido la contratación pública ya existe dicha obligación convencional, y la administración decide la reversión del servicio.

Pretender que el artículo 130.3 LCSP solo se aplique en los convenios en los que sea parte la administración resulta, en mi opinión, un paralogismo contrario al "principio de realidad". Si las administraciones públicas ya formaran parte de los convenios sectoriales entonces ya estarían vinculadas por los mismos, y carecería de necesidad alguna la previsión legal del artículo 130.3 LCSP. Lo que pretende regular la norma legal parte precisamente de la realidad contraria, consistente en que las administraciones públicas no están vinculadas por los convenios sectoriales, de ahí la necesidad de contemplar estas situaciones que el legislador ha cubierto con el nuevo artículo 130.3 LCSP.

En realidad, lo que el legislador está haciendo en el artículo 130.3 LCSP no es más que una decisión de *adhesión* a los convenios colectivos y acuerdos de eficacia general en materia de subrogación del personal, figura perfectamente reconocida y contemplada en nuestro ordenamiento laboral, - artículo 92 ET-.

En suma, a mi juicio, el Ayuntamiento codemandado debió subrogar a la actora, lo que le hace responsable de su despido improcedente.

Deberíamos, por todo lo expuesto, estimar el recurso, revocar la sentencia, y emitir el FALLO siguiente:

"ESTIMAMOS el recurso interpuesto por TRAEKO MEDIOAMBIENTAL S.L. frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gasteiz, revocamos en parte la sentencia y declaramos el despido de la parte actora improcedente, condenando al AYUNTAMIENTO DE OION a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta Sentencia, opte entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían su relación o a abonarle la indemnización legal y sin abono de los salarios de tramitación, salvo que opte por la readmisión,;

Y absolvemos a TRAEKO MEDIOAMBIENTAL S.L. de las pretensiones contra ella deducidas; sin imposición de costas."

Por este mi Voto particular, lo firmo:

En Bilbao a 16 de marzo de 2026.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha, así como el Voto Particular de la misma, por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066044726.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066044726.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

