

Licitaciones y subrogación de trabajadores

José Antonio Rodríguez

Secretaría de Privada y Servicios Socioeducativos
FE CCOO

✉ jarodriguez@fe.ccoo.es

🐦 @lanbrue

LA PROPUESTA de incluir un texto relativo a la subrogación de empresas en el artículo 26 del “XI Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil” evidencia una relevante cuestión extensible al resto de convenios.

Se pedía tal incorporación a cambio de la pérdida de días de vacaciones, simplemente por un planteamiento patronal basado en que, “habría que perder derechos”. Aunque finalmente CCOO consiguió frenar la iniciativa, merece la pena hacer un análisis de cuál fue nuestra posición al respecto.

En primer lugar, entendíamos que ese refuerzo del texto en el convenio también suponía una garantía para ambas partes. Prueba de ello es que el origen de la incorporación del texto al convenio era la petición de la parte empresarial a la Comisión Paritaria del convenio de un redactado específico. CCOO ha exigido de forma reiterada esta incorporación en cada convenio que se ha negociado y nunca, hasta ahora, la patronal había mostrado el menor interés.

La incorporación del texto, en el artículo 26 sobre Sucesión de empresas, era “a cambio” de una adaptación del artículo 31 sobre Vacaciones, con pérdida de días de vacaciones que perjudicaba a todos los centros y a las trabajadoras y trabajadores, se vieran o no afectados por las licitaciones de la administración.

Exactamente, lo que pretendía la bancada patronal era:

1. Sustituir la palabra “mes” por “31 días”, un juego lingüístico un tanto engañoso, teniendo en cuenta que las vacaciones se disfrutaban principalmente durante los meses de julio y agosto y ambos tienen 31 días.
2. Eliminar 2 días de los 10 de vacaciones distribuidos durante todo el año, de forma que se quedarían en tan solo 8.

CCOO no compartía esta propuesta ni con las patronales ni con resto de los sindicatos (excepto CIG, que mantenía nuestra misma posición), que habrían cedido si, en lugar de 8, el número de días de vacaciones se hubiera fijado en 9, lo que habría supuesto aceptar la pérdida de un día.

Trasladando la cuestión a un ámbito más amplio, respecto a la subrogación en los casos de programas, centros o servicios que salen a concurso o licitación, hay que decir que, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, entra en juego fundamentalmente el artículo 44 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Este precepto, perfectamente construido en su redacción, parte de una máxima fundamental en su primer punto: que no se producirá extinción de la relación laboral de los trabajadores afectados por una sucesión de empresa en los supuestos de cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de esta. Cuando como consecuencia de un proceso de concurso o licitación pública se otorgue la gestión de un centro, programa, proyecto o servicio a una entidad distinta de la que se halle gestionándolo con carácter previo al citado concurso o licitación, se estará produciendo en todos los casos un traspaso de un centro de trabajo (en la mayoría de los casos) o de una unidad productiva autónoma de la entidad (en un porcentaje menor de supuestos).

Derechos y obligaciones

Adicionalmente, el precepto indica que esta “sucesión de empresa” supone también la obligación del nuevo empresario a mantener los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social que tuviese dicho colectivo de trabajadores con su anterior empleador. Respecto al asunto del convenio colectivo de aplicación al conjunto de trabajadores afectados por la “sucesión de empresa”, será el que les era de aplicación en el momento de la transmisión.

Para profundizar en este tema, recomendamos la lectura del estudio desarrollado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO sobre Escuelas Municipales de Educación Infantil (ver informe en nuestra web), que reitera lo expuesto anteriormente.

La incorporación en los convenios colectivos de textos que refuercen e incidan en esta cuestión es una reivindicación permanente que se viene realizando desde CCOO, si bien no se puede convertir en moneda de cambio para la pérdida injustificada de derechos. Desde CCOO creemos que la mejor forma de garantizar la subrogación es que en los pliegos de condiciones de las licitaciones con la administración se incorpore como una exigencia.