

INFORME DE RESOLUCION DE DISCREPANCIA

Expediente 0350004310

Se ha recibido en esta Intervención General escrito de discrepancia formulado el 23 de junio de 2022 por el órgano competente del Departamento de Derechos Sociales, conforme a lo dispuesto en los arts. 102 de la Ley Foral 13/2007, de 4 de abril, y 22 del Decreto Foral 31/2010, de 17 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Control Interno, frente a informe de fiscalización emitido por la Intervención Delegada en el Departamento de Derechos Sociales en relación con la propuesta de licitación del contrato de servicios consistente en la gestión de los centros de atención a personas con discapacidad intelectual o física en centros de titularidad pública, y la atención a 15 personas con discapacidad física en centros de titularidad privada.

ANTECEDENTES

Promovida por el órgano competente para ello la propuesta de licitación indicada anteriormente, la Intervención Delegada en el Departamento de Derechos Sociales formula reparo suspensivo en el que viene a señalar que exigiendo el art. 43.5 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, que el precio estimado de los contratos sea el general de mercado y, en particular, que en las adjudicaciones en las que se deban calcular los costes laborales, los mismos sean acordes con el convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior, no cumple con dicha exigencia el V convenio colectivo de centros de atención a personas con discapacidad de gestión privada concertados con el Gobierno de Navarra, por no poder considerarse como un convenio colectivo sectorial, al no incluir a todo el sector.

Frente a ello, el órgano competente del Departamento de Derechos Sociales alega que el Convenio aplicable al caso es el V convenio colectivo de centros de atención a personas con discapacidad de gestión privada concertados con el Gobierno de Navarra, aportando doctrina administrativa en la que se viene a señalar que los convenios colectivos deben tomarse en consideración como indicadores a tener en cuenta a tener en cuenta al elaborar el presupuesto de licitación; que las condiciones de subrogación serán las establecidas en el convenio colectivo sectorial de la actividad objeto del contrato; que el V convenio colectivo de centros de atención a personas con discapacidad de gestión privada concertados con el Gobierno de Navarra tiene como finalidad garantizar tanto la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras como el mantenimiento de sus condiciones laborales; que, en caso de subrogación, la empresa que se subroga en la posición de la anterior debe respetar todas las condiciones laborales de la plantilla, en determinadas condiciones; que, por tanto, la obligación de subrogar el personal por parte del nuevo adjudicatario obliga a este a respetar los derechos laborales y económicos reconocidos por el Convenio Colectivo de aplicación y no necesariamente por el Convenio Colectivo del Sector.

A la vista del reparo y del escrito de discrepancia Intervención General formula las siguientes

CONSIDERACIONES

1. Por lo que se refiere al concepto de convenio sectorial, ha de indicarse que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden", de modo que no existe un concepto objetivo de sector, sino que el mismo vendrá determinado en cada caso por el ámbito de aplicación que haya sido definido por las partes en el respectivo convenio. Por ello ha de considerarse que el V convenio colectivo de centros de atención a personas con discapacidad de gestión privada concertados con el

Gobierno de Navarra constituye el convenio sectorial del personal empleado de este tipo de centros.

2. Por otro lado, una vez que queden fijadas las condiciones de trabajo aplicables a los empleados de la empresa adjudicataria del servicio, las mismas deberán ser respetadas en lo sucesivo por los futuros adjudicatarios de los contratos que sucedan al presente, dado que el art. 44.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores dispone que “salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”, y ello en consonancia con lo establecido en el art. 3.3 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, que ordena que “después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo”.

CONCLUSION

A través del presente informe de resolución de discrepancia se levanta la suspensión de la tramitación producida con motivo de la formulación de reparo suspensivo por la Intervención Delegada en el Departamento de Derechos Sociales frente a la propuesta de licitación del contrato de servicios consistente en la gestión de los centros de atención a personas con discapacidad intelectual o física en centros de titularidad pública, y la atención a 15 personas con discapacidad física en centros de titularidad privada, pudiendo continuarse con la tramitación del expediente.

EL DIRECTOR GENERAL DE INTERVENCIÓN