

SERVICIO DE ASESORÍA

LABORAL - Subrogación Personal entre Empresas de Limpieza

Publicado el 2025-04-22

CONSULTA

La duda es: la subrogación existe en los casos en los que se rescinde el contrato con la empresa porque no están conformes con el servicio prestado, hasta aquí me ha quedado claro. Pero si nos esperamos hasta la fecha de renovación de contrato y no renovamos, ¿¿también hay obligatoriedad de subrogación por la empresa entrante??

En definitiva...la única forma de que evitar la subrogación es contratando directamente personal para los servicios? O podemos esperar a fecha de terminación de contrato anual para no continuar con ellos y evitar de esta forma la subrogación?

RESPUESTA

En relación a la consulta del Colegiado sobre si se produce subrogación en caso de no renovación del contrato por haber llegado a su vencimiento la respuesta es afirmativa si se suscribe un nuevo contrato con una empresa de limpieza distinta, ya que según el artículo 60.1 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales así lo establece. Si asume el servicio de limpieza la propia comunidad de propietarios, en este caso, como no está sujeta al ámbito de aplicación del convenio colectivo indicado, no se produce subrogación alguna.

El artículo 60.1 del convenio establece lo siguiente:

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

El convenio establece algunas excepciones a la subrogación del personal de la contrata de limpieza que son los siguientes:

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

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

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

c. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado

b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquella.

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

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

José Javier Bonet

Asesor Laboral