



Recurso nº 1656/2023

Resolución nº 88/2024

Sección 1ª

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES**

En Madrid, a 25 enero de 2024.

VISTA la reclamación interpuesta por D. A.B.G., en nombre y representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra los pliegos del procedimiento *“Suministro de Pasarelas y Servicio de Mantenimiento y Conducción de las Instalaciones de Asistencia Fija a Aeronaves y Svga (sistema visual de guías de atraque). Aeropuertos de Bilbao, A Coruña y Vigo”*, con expediente número DSA-446/2023, convocado por AENA, S.M.E.; S.A., este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fechas 14 y 17 de noviembre de 2023, se publica respectivamente en el perfil del contratante alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PCSP) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), el anuncio de la licitación convocada por la Sociedad Mercantil Estatal Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, S.A., para la contratación del *“Suministro de Pasarelas y Servicio de Mantenimiento y Conducción de las Instalaciones de Asistencia Fija a Aeronaves y Svga (sistema visual de guías de atraque). Aeropuertos de Bilbao, A Coruña y Vigo”*, con expediente número DSA-446/2023, por procedimiento abierto, sin división en lotes y con pluralidad de criterios de adjudicación.

En fecha 24 de noviembre de 2023, se publica en el DOUE una modificación de dicho anuncio, fijándose como hora y fecha límites de presentación de las ofertas las 23:59 horas del día 29 de diciembre de 2023.

El contrato de servicios tiene un valor estimado de 11.171.889,00 euros.



Las prestaciones objeto de contratación se clasifican en el CPV: 51900000 Servicios de instalación de sistemas de guía y control.

Segundo. La licitación se desarrolla de conformidad con lo establecido por el Real Decreto Ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores, de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales (en adelante, LCSE o RDL 3/2020) y la Disposición Adicional Octava 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 (en adelante, LCSP).

Tercero. Con fecha 29 de noviembre de 2023, mediante escrito presentado en el registro electrónico general de la Administración General del Estado, la organización sindical CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) presenta escrito que califica de “recurso especial en materia de contratación” contra los pliegos de la licitación de referencia, instando su anulación para que se “ordene al órgano de contratación la modificación de los mismos” en las siguientes estipulaciones:

I.- Del Cuadro de Características incluido en el Pliego de Cláusulas Particulares (PCP):

- Cláusula 1 por cuanto define el objeto del contrato: *“Suministro de Pasarelas y Servicio de Mantenimiento y Conducción de las Instalaciones de Asistencia Fija a Aeronaves y Svga (sistema visual de guías de atraque). Aeropuertos de Bilbao, A Coruña y Vigo”*. Afirma que en el aeropuerto de Vigo, los conductores son empleados de AENA, en el de A Coruña los conductores son empleados de una subcontrata, en Bilbao la conducción y mantenimiento la realizan empleados de otra subcontrata; no se pueden establecer condiciones y requisitos idénticos para todos los trabajadores afectados, pues cada uno tendrá sus derechos adquiridos. Sostiene que al licitarse la obra, el suministro y la prestación de servicios, los trabajadores que ahora prestan servicios en Bilbao, exclusivamente de conducción y mantenimiento, pueden ver modificadas sus condiciones de trabajo, al exigírseles labores relativas a las obras necesarias para la instalación de las nuevas pasarelas.



- Cláusula 2 relativa al presupuesto base de licitación (PBL) y al valor estimado del contrato en la que se distinguen los servicios de conducción y mantenimiento en el desglose por anualidades del PBL, de lo que se deduce, en opinión de la recurrente que se obligará a las empresas que se hagan con el servicio, de separar esas dos funciones, de manera que los trabajadores afectados verán alteradas las funciones que se correspondían con su puesto de trabajo históricamente.

- Subapartado 9 del apartado 16, donde dice:

“Conocimiento del Servicio

Descripción Metodología aplicada para realizar el trabajo: distribución de medios humanos según zonas, etc

Será necesario dar una descripción detallada del método a emplear para el dimensionado y distribución del personal por las diferentes áreas terminal para cada escenario de tráfico, que muestren el grado de validez de este método y su flexibilidad para cada una de las fases del servicio a prestar.

Se evaluará la adaptación del servicio al tráfico de los aeropuertos objeto del contrato y sus necesidades específicas en sus distintas fases.”

Ello implica a criterio del recurrente que se realice una equiparación entre el tráfico de Madrid con el de Bilbao; dos aeropuertos completamente distintos, en infraestructura como en capacidad operativa y logística. Ello supondría que los trabajadores afectados verán alteradas las funciones que se correspondían con su puesto de trabajo, provocando así una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

- El Criterio de evaluación de las ofertas consistente en “Coordinador/Jefe de Equipo del Servicio, valorada con 2 puntos. Señala que quien resulte adjudicataria sin ofertar esta figura prestaría el servicio sin ese coordinador/jefe, viéndose perjudicada la persona que ahora ostenta esa categoría, pues al subrogarse, la perdería, modificándose las condiciones sustanciales de su trabajo.
- Cláusula 20 “Condiciones especiales de ejecución”, donde dice:



“Emplear en la ejecución del contrato un porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social de al menos 2,5%, siempre que la disponibilidad del mercado (servicio de mantenimiento de instalaciones de asistencia aeronaves y conducción de pasarelas) lo permita.” Ello implica vulnerar los derechos de subrogación de los trabajadores, ya que AENA obliga a la empresa adjudicataria a emplear personal que no es el que actualmente realiza dichas labores.

II.- Del PCP:

- Cláusula 28:

“INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SUBROGACIÓN

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, Aena facilitará 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 la Ley.

El contratista que viniese efectuando la prestación objeto del contrato y que tenga que la condición de empleador de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información a AENA SME S.A., a requerimiento de esta. 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 d 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. AENA SME S.A. comunicará al nuevo contratista la información que le hubiera sido facilitada por el anterior contratista.

El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la imposición de una penalidad hasta un 10% del precio del contrato de acuerdo con lo dispuesto en la cláusula 22 del presente Pliego.



Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el contratista tendrá la obligación de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, Aena una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos”.

El sindicato sostiene la nulidad de esta cláusula, pues los trabajadores que actualmente prestan el servicio no pueden subrogarse en las funciones de realización de las obras de instalación de las nuevas pasarelas, no son tareas que realizan actualmente ni que, por tanto, puedan realizar en el futuro; si se lleva a cabo la adjudicación del servicio en estas condiciones, los actuales trabajadores verían alteradas sus condiciones de trabajo.

- Cláusula 38 “Obligaciones del Contratista”, subapartado 7, donde dice:

“Medios Humanos. El adjudicatario se compromete a realizar la actividad, objeto del Pliego, con los medios humanos y materiales adecuados a tal fin”.

Defiende el recurrente que la empresa adjudicataria se verá en la obligación de alterar su plantilla al no contar con trabajadores especializados en la realización de obras de instalación de las pasarelas entre aquellos que prestan el servicio actualmente y en los que se tendrá que subrogar, de manera que se producirán modificaciones sustanciales en sus condiciones de trabajo e incluso, muy posiblemente, extinciones de contratos de trabajo.

III.- Del Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT), se impugnan estipulaciones referentes a:

- Formación, página 17. Se alega vulneración de los derechos de subrogación de los trabajadores, al dejar en manos del personal de AENA tanto la elección de a quién se imparten los cursos como la forma y horarios de impartirlos.



Además, lo antedicho puede constituir una cesión ilegal de trabajadores, al dejar la capacidad de dirección y organización respecto de los trabajadores en una empresa ajena, como es AENA, a la empleadora, en este caso, una subcontratista. Similares consideraciones se realizan respecto de la formación prevista en página 206.

- Entrenamiento y formación, página 86. El recurrente denuncia que, con esta cláusula, AENA quiere establecer un número determinado de personal para hacer el “entrenamiento operativo y de mantenimiento”, siendo esto incompatible con la actual situación laboral de la plantilla, cuya organización corresponde a la subcontratista y no a AENA.
- Entrenamiento personal de mantenimiento, página 87. Según el recurrente se pretende realizar una separación de funciones, cuando todas esas funciones conjuntas las realizan todos los operarios del aeropuerto de Bilbao.
- Página 153, estudio de las necesidades de personal. Se señala que esta cláusula vulnera el derecho a la subrogación, ya que se está exigiendo un personal que ya existe con esas funciones, en el aeropuerto de Bilbao.
- Página 206, formación. En este caso, se observa de nuevo una usurpación de funciones por parte de AENA, al establecer un número determinado de personal para hacer los cursillos y asimismo se quieren separar las funciones de conducción por un lado y de mantenimiento por otro lado, lo cual implica una variación de las condiciones sustanciales de los trabajadores.
- Página 265, formación. Denuncia el sindicato que se quiere separar las funciones de operación y mantenimiento y la asignación de funciones que actualmente no realizan los trabajadores, como son las de conexión y desconexión del equipo PCAIR.
- Página 20, apartado 1.4 “Duración del contrato”. Señala que, en la Fase I, no se garantiza la continuidad de los puestos de trabajo de la actual plantilla y en la Fase II, no se garantiza el que la actual plantilla de trabajadores realice las funciones de conducción.



- Páginas 23, 24 y 25, apartado 2 “Descripción del servicio a prestar”. Entiende el sindicato recurrente que con estas cláusulas se vulneran los derechos de subrogación de los trabajadores, ya que AENA deja en manos de la empresa la decisión sobre a quién debe contratar para realizar el servicio a prestar.
- Página 32, apartado 2.2.5 “contenido de la mejora del servicio con implantación de nuevas tecnologías” y 2.4.1.1. “Aeropuerto de BIO”. Se denuncia que se quieren unificar funciones de aeropuertos completamente distintos en todas sus características, tanto de horario operativo, como infraestructuras, y personal y sus condiciones laborales, como son el Aeropuerto de Bilbao y el Aeropuerto de A Coruña. En relación con el apartado 2.4.1.1 se afirma que la intención es hacer los mantenimientos preventivos fuera del horario laboral, vulnerando los derechos de subrogación, al modificar unos horarios con más de 20 años de antigüedad.
- Página 34, en el inciso “Número y ubicación de los puestos de conducción”. Se alega vulneración de los derechos de subrogación de los trabajadores, ya que AENA deja en manos de la empresa a quién debe contratar para realizar el servicio a prestar.
- Página 132, 2.2.1 Aeropuerto de Bilbao.
- Página 134, 2.4.1 Aeropuerto de Bilbao.

A este respecto se aduce que se quieren pagar por número de vuelo sin tener en cuenta los costes laborales mensuales ni las condiciones de subrogación. Planteando un escenario de horarios mensual, cuando ya hay un calendario anual preconcebido, y dejándolo en manos de personal de AENA, cuando los trabajadores actuales no forman parte de su plantilla.

Mediante primer otrosí se interesa, en el escrito de interposición del “recurso”, la suspensión del procedimiento de contratación al amparo de los artículos 49 y 56 de la LCSP.

Con posterioridad, como consecuencia de una modificación en el subapartado 9 del apartado “Documentación Técnica” del PCP - consistente en añadir el párrafo “*Se evaluará la adaptación del servicio al tráfico de los aeropuertos objeto del contrato y sus necesidades específicas en sus distintas fases*” -, la organización sindical CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) presenta, en fecha 13 de diciembre de 2023 en el registro electrónico general de la Administración General del Estado, escrito de ampliación en el que reitera lo solicitado en su escrito inicial.



Cuarto. Previo requerimiento y traslado de la reclamación de la Secretaría de este Tribunal a la entidad contratante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 56.2 de la LCSP, se recibió el expediente y el correspondiente informe de aquella, de fecha 18 de diciembre de 2023, en el que se interesa (i) la inadmisión de la reclamación por falta de legitimación de la organización reclamante para su interposición o, subsidiariamente, (ii) su desestimación.

La entidad contratante, en este informe, defiende la conformidad a Derecho de los pliegos y, tras analizar las alegaciones de la reclamante sobre las concretas estipulaciones cuestionadas desde una perspectiva técnica, sostiene que:

“a. Aena contrata servicios, no contrata personas.

b. Aena no tiene competencias para intervenir en las relaciones laborales de las empresas adjudicatarias con sus plantillas, ni tampoco para cuantificar el número de personas que debe contratar la empresa adjudicataria para la prestación óptima del servicio y mucho menos para fijar los horarios de sus trabajadores, sin perjuicio de que éstos puedan ser modificados por el empleador, único competente y legitimado para ello, si lo precisa.

c. A efectos de dar cumplimiento al artículo 130 de la LCSP que refuerza la obligación de la antigua adjudicataria de facilitar la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales, Aena mediante una comunicación solicita a las antiguas adjudicatarias que proporcionen la información correspondiente sobre el personal, así como el convenio colectivo de aplicación, que incluye: los datos relativos al número de trabajadores adscritos al servicio, la categoría profesional, el tipo de contrato, la antigüedad, el tipo de jornada (con indicación del número de horas de trabajo) y las retribuciones por encima de lo estipulado en el convenio colectivo del sector para darla a conocer a las licitadoras con la finalidad de garantizar que la contratación se ajuste a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia pero sin que ello suponga por parte de Aena prejuzgar la existencia, o el alcance, de una eventual obligación de subrogación de personal.



d. Aena debe primar en todo momento la operativa de los aeropuertos en condiciones de máxima seguridad, eficiencia y calidad de los servicios.

e. Aena debe adaptar la contratación de los servicios a las situaciones cambiantes de la operativa de los aeropuertos en función de las previsiones de tráfico de aeronaves y pasajeros que maneja para el futuro, y que varían a lo largo de los años tanto en cantidad como en tipología o en distribución por franjas horarias y comportamientos pasados no aseguran comportamientos futuros.

(...) Por tanto, es competencia de Aena definir los requisitos de los nuevos servicios a contratar atendiendo a todo lo anterior y a las nuevas capacidades y tecnologías existentes en el mercado en cada momento.”

Quinto. En fecha 14 de diciembre de 2023, la Secretaria General del Tribunal, por delegación de este, resuelve la concesión de la medida cautelar consistente en suspender el procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP, de forma que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución de la reclamación la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada.

Sexto. La tramitación de la presente reclamación se ha regido por lo prescrito en el artículo 121 del RDL 3/2020, con arreglo al que resultan de aplicación las disposiciones de la LCSP que regulan el recurso especial en materia de contratación, con las especialidades determinadas en dicho precepto legal, y por el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Respecto a la competencia de este Tribunal para el conocimiento y resolución de la presente impugnación, deben realizarse las siguientes consideraciones.

En cuanto a la empresa pública contratante, esta se encuentra comprendida dentro del ámbito subjetivo de aplicación del RDL 3/2020, dado que conforme a su artículo 5.1 quedan sujetas a dicho texto legal las entidades contratantes que realicen alguna de las actividades



enumeradas en los artículos 8 a 14, teniendo en cuenta en particular lo dispuesto en su artículo 12 en cuanto a los aeropuertos, en el sentido de que este Real Decreto-ley se aplicará a las actividades de explotación de una zona geográfica determinada con el fin de poner aeropuertos u otras terminales de transporte a disposición de los transportistas aéreos.

Junto a este elemento subjetivo, corresponde verificar también el cumplimiento de los elementos objetivo y funcional. La LCSE establece en su artículo 1.1 – en la redacción vigente al tiempo de aprobación de los pliegos objeto de esta impugnación – que:

“El presente real decreto-ley, en su Libro primero, tiene como objeto la regulación del procedimiento de adjudicación de los contratos de obras, de suministro y de servicios, cuando contraten las entidades públicas y privadas a las que se refiere el artículo 5, en el ámbito de una o más actividades contenidas en los artículos 8 a 14 de este real decreto-ley, siempre que su valor estimado sea igual o superior a los siguientes umbrales:

- a) 1.000.000 de euros en los contratos de servicios sociales y otros servicios específicos enumerados en el anexo I.*
- b) 431.000 de euros en los contratos de suministro y de servicios distintos de los referidos en la letra anterior, así como en los concursos de proyectos.*
- c) 5.382.000 de euros en los contratos de obras”.*

Añadiendo el artículo 119.1 de este texto legal que:

“Serán susceptibles de reclamaciones en materia de contratación, los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de este mismo artículo, cuando se refieran a alguno de los contratos sujetos a este real decreto-ley, o a los acuerdos marco y sistemas dinámicos de adquisición que tengan por objeto la celebración de alguno de estos contratos, así como a los contratos basados, que pretendan concertar las entidades contratantes”.

Constituye el objeto de esta reclamación los pliegos de condiciones de la licitación para la contratación de referencia, tratándose en principio de un acto impugnabile con arreglo al artículo 119. 2 a) del RDL 3/2020, en relación con el artículo 44.2 a) de la LCSP.

De acuerdo con la norma contenida en el aludido artículo 119. 2 a) del RD Ley 3/2020, pueden



ser objeto de la reclamación en materia de contratación los siguientes actos (destacado añadido):

“Los anuncios que sirvan como medio de convocatoria de licitación, los pliegos de condiciones y los documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación.”

Adicionalmente, el valor estimado del contrato de servicios es de 11.171.889,00 euros, por lo que supera los umbrales establecidos – 431.000 euros o 443.000 euros a partir de 1 de enero de 2024 – en el artículo 1.1 a) de la LCSE dado que se trata de una contratación de servicios con CPV: 51900000 Servicios de instalación de sistemas de guía y control, por lo que concurre también el elemento objetivo en cuanto los servicios objeto de esta contratación, como se ha dicho, se encuentran entre las actividades contempladas en el artículo 12 de la LCSE.

En suma, se cumplen los tres requisitos determinados cumulativamente en el aludido artículo 1.1 de la LCSE para que dicha norma resulte aplicable, siendo AENA una sociedad mercantil estatal de las que se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación subjetivo del Real Decreto-ley 3/2020 con arreglo a los artículos 1 y 5.2 c), y de la LCSP de acuerdo con el artículo 3.1 h), por lo que, en aplicación del artículo 47.1 de la LCSP en relación con el artículo 120.1 del RDL 3/2020, corresponde a este Tribunal la competencia para el conocimiento y resolución de la presente reclamación, tal y como se recoge en el apartado VI.4.1) del anuncio de licitación.

Finalmente, debe añadirse que, si bien la parte actora califica erróneamente el escrito presentado como de “recurso especial en materia de contratación”, debe procederse a su correcta calificación como reclamación en materia de contratación, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 115.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, según el que:

“El error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se deduzca su verdadero carácter.”

Segundo. Se han cumplido las prescripciones que en relación con el plazo, forma y lugar de interposición de esta reclamación se establecen en los artículos 50 y 51 de la LCSP -por remisión del artículo 121.1 de LCSE- y 17 a 21 del RPERMC.

Por lo que respecta a la interposición de la reclamación en plazo, debe tenerse en cuenta que el artículo 121.1 b) dispone que:

“Cuando la reclamación se interponga contra el contenido de los pliegos de condiciones y demás documentos contractuales, el cómputo del plazo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que se haya publicado en el perfil de contratante el anuncio que sirva como medio de convocatoria de la licitación, o a partir de la fecha de envío de la invitación a confirmar el interés en el caso de que el medio de convocatoria hubiera sido un anuncio sobre la existencia de un sistema de clasificación, siempre que en estos se haya indicado la forma en que los interesados pueden acceder a los pliegos de condiciones y demás documentos contractuales. Cuando no se hiciera esa indicación el plazo comenzará a contar a partir del día siguiente a aquel en que se le hayan entregado al interesado los mismos o este haya podido acceder a su contenido a través del perfil de contratante. El plazo para la interposición de la reclamación tendrá una duración igual a la del plazo concedido para presentar las proposiciones.

En el caso del procedimiento negociado sin publicidad, el cómputo del plazo comenzará desde el día siguiente al de remisión de la invitación a los candidatos seleccionados.

En los supuestos en que, de conformidad con lo establecido en el artículo 43.2, los pliegos de condiciones no pudieran ser puestos a disposición por medios electrónicos, el plazo se computará a partir del día siguiente a aquel en que se le hubieran entregado al recurrente.

Con carácter general no se admitirá la reclamación contra los pliegos de condiciones y documentos contractuales que hayan de regir una contratación si el recurrente, con carácter previo a su interposición, hubiere presentado oferta o solicitud de participación en la licitación correspondiente, sin perjuicio de lo previsto para los supuestos de nulidad de pleno derecho”.

En este caso, el anuncio de licitación fue publicado en el perfil del contratante en fecha 14 de noviembre de 2023, habiendo sido interpuesta la reclamación en fecha 29 de noviembre de 2023 y, por tanto, dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde el día siguiente al de dicha publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.1 de la LCSP en relación con el artículo 121.1 b) de la LCSE, transcrito *ut supra*.

Tercero. Respecto a la legitimación de la entidad reclamante para la interposición de esta reclamación – requisito que se cuestiona por la entidad contratante –, de conformidad con lo



establecido en el artículo 48 de la LCSP (énfasis añadido):

“Podrá interponer el recurso cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso.

Estarán también legitimadas para interponer este recurso, contra los actos susceptibles de ser recurridos, las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación.

En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados.”

El artículo 24.1 del RPERMC establece que:

“1. Sin perjuicio de los supuestos generales previstos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y en el 102 de la Ley 31/2007, de 30 de octubre, los recursos regulados en este Reglamento podrán ser interpuestos por las asociaciones representativas de intereses relacionados con el objeto del contrato que se impugna exclusivamente cuando lo sean para la defensa de los intereses colectivos de sus asociados”.

En interpretación del artículo 48 de la LCSP, este Tribunal se ha referido en diversas ocasiones a los límites que afectan a la legitimación de los sindicatos para interponer el recurso especial en materia de contratación. Recientemente nuestra Resolución nº 201/2022, de 10 de febrero, señalaba (énfasis añadido):

“En relación con la legitimación de las organizaciones sindicales (recurso 40/2022), procede acudir al criterio sentado por este Tribunal en Resoluciones como la 534/2018, de 1 de junio, en la que, tras exponer la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el reconocimiento a los sindicatos de un interés legítimo en la impugnación de resoluciones y actos administrativos que les confiere legitimación para el acceso a la jurisdicción, se afirma que: “La aplicación de la citada doctrina al presente recurso nos lleva a entender que la legitimación del sindicato recurrente sólo será admisible si los motivos de impugnación de los pliegos esgrimidos por el



sindicato recurrente tienen una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores de seguridad privada, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones relativas a la competencias del órgano de contratación para definir el objeto y características del contrato”.

Con la escritura pública de poder aportada como documento nº 1 junto con la reclamación, se considera acreditado que la persona física que la interpone lo hace en nombre y representación del sindicato reclamante.

Junto a lo anterior, de la lectura del escrito de reclamación se desprende que el sindicato reclamante invoca su disconformidad con los pliegos de la nueva licitación por considerar que la ejecución del contrato determinará la alteración de las condiciones de trabajo que vienen disfrutando los trabajadores afectados a los servicios cuya contratación se pretende, vulnerando así derechos laborales que los mismos tienen reconocidos, afectando en definitiva la contratación que se licita al colectivo encargado de la conducción y mantenimiento de las pasarelas y guías de atraque en cada uno de los aeropuertos a que esta se refiere, esto es, a los trabajadores adscritos a los servicios que son objeto contractual, siendo estos personal subrogable.

En efecto, la organización sindical reclamante se alza contra determinadas previsiones de los pliegos de esta licitación en la consideración de que, con vulneración de los artículos 20 (“*Las partes firmantes del presente Convenio entienden la necesidad de seguir profundizando en la regulación de la contratación dentro del Sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad, y pretendiendo con ello, contribuir a la competitividad de las Empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y de la rotación en el mismo*”) y 70 (“[...] *una regulación convencional que permita la más efectiva garantía del principio de estabilidad en el empleo, finalidad ésta de especial relevancia y tutela por la autonomía colectiva [...]*”) del IV Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos - objeto de registro y publicación por Resolución de 27 de diciembre de 2019- y de los artículos 41, 43 y 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dichas estipulaciones de los pliegos “suponen un ataque del derecho al trabajo” por determinar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal – un total de trece trabajadores- encargado actualmente

de la prestación de los servicios que se licitan, que es el personal subrogable, así como por implicar cesión ilegal de trabajadores.

En este sentido, se argumenta que la forma en la que se procede a licitar los servicios, separando los servicios de conducción y mantenimiento, no respeta las funciones y la organización de estos servicios, tal y como los mismos se vienen desempeñando desde hace más de 20 años, *“provocando así que la puesta en práctica del expediente implique alterar sus condiciones de trabajo”*, y seguramente la necesidad de readecuar la plantilla.

Se argumenta *“que el puesto de trabajo que tienen todos ellos reconocido es el de “OPERARIO DE POSTVENTA” y se ha venido manteniendo, al igual que pasa con el concepto de su categoría profesional, inalterable durante muchos años y en las diferentes empresas en que han venido prestando servicio.*

La anterior invariabilidad, en cuanto a las denominaciones de la categoría y el puesto de trabajo, reflejaba una realidad que consiste en que todos los trabajadores realizaban indistintamente funciones de conducción de las pasarelas y mantenimiento, que era precisamente el objeto de los diferentes Pliegos de Contratación que Aena ha venido sacando a lo largo de los últimos años”.

Asimismo, se denuncia que cada uno de los tres aeropuertos tiene condiciones distintas (*“en Vigo los conductores son empleados de AENA, en A Coruña los conductores son empleados de una subcontrata (COMSA) y en Bilbao la conducción y mantenimiento la realizan empleados de otra subcontrata (CIMC-TIANDA)”*), por lo que no se pueden establecer idénticas condiciones para todos los trabajadores afectados porque cada uno tendrá sus propios derechos adquiridos.

Y se alega la infracción de los derechos de subrogación de los trabajadores en aspectos tales como que (i) los trabajadores que actualmente prestan el servicio no pueden subrogarse en las funciones de realización de las obras de instalación de las nuevas pasarelas, pues no son tareas que realizan actualmente ni que, por tanto, puedan realizar en el futuro; (ii) se deja en manos del personal de AENA tanto la elección de a quién se imparten los cursos de formación como la forma y horarios de impartirlos, (iii) se deja en manos del adjudicatario la contratación del personal, (iv) se modifican los horarios laborales, añadiéndose en definitiva que: *“Se quieren unificar funciones de aeropuertos completamente distintos en todas sus*



características, tanto de horario operativo, como infraestructuras, y personal y sus condiciones laborales, como son el Aeropuerto de Bilbao y el Aeropuerto de A Coruña”.

La parte reclamante alega que es el sindicato que representa a los trabajadores afectados y explicita cuál es el interés directo o indirecto que le habilita en su defensa “(...) *en la medida en que la puesta en marcha del presente expediente de licitación provocará irremediablemente la alteración de las condiciones de trabajo que vienen disfrutando los trabajadores afectados, vulnerando así derechos que tienen reconocidos*”.

Así las cosas, la vinculación que, si quiera indirectamente, resulta a la defensa de los derechos de subrogación y los intereses laborales de sus asociados para impugnar los pliegos de condiciones cuestionados en esta impugnación, en los términos que han sido expuestos, se aprecia en este caso suficiente para reconocer legitimación a la organización sindical reclamante en cuestión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la LCSP.

Cuarto. Tras el análisis de los requisitos de admisión de la reclamación, procede el examen del fondo del asunto.

Como se ha expuesto en el fundamento anterior, la organización reclamante se alza contra los pliegos de la nueva licitación de los servicios de mantenimiento y conducción de las instalaciones de asistencia fija a aeronaves y SVGA en los aeropuertos objeto del expediente licitado por la entidad contratante, por cuanto estos pliegos supondrán, en su consideración, la modificación de las condiciones laborales del personal adscrito a la ejecución de los contratos que se extinguen; un total de 13 trabajadores que llevan prestando los servicios desde hace más de 20 años y respecto de los que existe la obligación de subrogación impuesta en el IV Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Este planteamiento impugnatorio no puede admitirse por las razones que seguidamente se indican.

En primer lugar, no corresponde a la entidad contratante, ni a los pliegos contractuales ni, tampoco, a este Tribunal, determinar sobre las cuestiones controvertidas suscitadas en esta reclamación y que en caso de discrepancia corresponderán únicamente a los órganos judiciales del orden social. Como se ha expuesto en diversas ocasiones, las cuestiones



estrictamente laborales exceden del ámbito de competencia de este Tribunal que se contrae a examinar la conformidad a derecho de las cláusulas de los pliegos, no siendo función ni de la entidad contratante ni de este Tribunal determinar con exactitud las normas laborales o convenios colectivos aplicables ni, en consecuencia, precisar las reglas salariales aplicables o las categorías profesionales que deben ejecutar el contrato.

Los pliegos en ningún modo tienen incidencia directa sobre las modificaciones de las condiciones laborales del personal que se encuentre adscrito, en tanto en cuanto, ni la entidad contratante regula en sus pliegos las condiciones laborales de éstos, ni puede intervenir en las decisiones que los operadores económicos adjudicatarios puedan determinar para con sus empleados.

En segundo lugar, es reiterada la doctrina que sostiene que los órganos de contratación del sector público son libres de definir el contenido de los contratos que licitan, en función de sus concretas necesidades y del interés público que subyace en la contratación, sin que se encuentren limitados, a estos efectos, por las obligaciones de subrogación impuestas en los convenios colectivos. Y ello en consonancia con lo dispuesto en el artículo 28 de la LCSP – en similares términos el artículo 27 del RDL 3/2020 –, a cuyo tenor:

“1. Las entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, cuando se adjudique por un procedimiento abierto, restringido o negociado sin publicidad, deben ser determinadas con precisión, dejando constancia de ello en la documentación preparatoria, antes de iniciar el procedimiento encaminado a su adjudicación.

(...)”.

Así, el informe 1/2020 de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado señala, con carácter general, que:

“No se puede olvidar el carácter autónomo de los nuevos procedimientos de selección del contratista respecto de otros contratos anteriores de similar objeto, ni tampoco el amplio margen de discrecionalidad con el que cuenta el órgano de contratación a la hora de perfilar

los requerimientos o condiciones bajo los cuales ha de ejecutarse el contrato, que siempre han de quedar vinculados a su objeto. Todo ello permite al órgano de contratación ajustar tales condiciones a sus necesidades concretas, que pueden haber variado con el tiempo, seleccionando solo aquellas que considere necesarias a los efectos de la ejecución del nuevo contrato, y todo ello sin perjuicio de las obligaciones que la empresa que vaya a ejecutar el contrato pudiera tener que asumir conforme a la legislación laboral con los trabajadores anteriores, incluso en el caso de subrogación obligatoria conforme al artículo 130 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, cosa que no nos compete analizar”.

Ya en nuestra Resolución nº 264/2013, de 4 de julio, se recoge que:

“(...) forma parte de las prerrogativas del órgano de contratación definir las necesidades que determinan su voluntad de contratar y cómo aquéllas han de ser satisfechas en los correspondientes pliegos, sin que pueda imponérsele la obligación de someterse indefinidamente a las condiciones contractuales anteriores, invocando una obligación laboral que, como dijimos, no pesa sobre la Administración contratante, que es por completo ajena a la relación laboral entre el contratista y sus empleados, sino que recae sobre el contratista, por lo que es a éste y no al ente contratante a quien le corresponde su cumplimiento de acuerdo con el principio de riesgo y ventura”.

Y la Resolución nº 509/2020, de 2 de abril, declara, en la misma línea, lo siguiente:

“El Tribunal considera que este motivo de recurso debe ser desestimado, ya que es a la Administración a la que corresponde fijar el contenido de las prestaciones objeto del contrato y, en consecuencia, poder determinar los medios que considera necesarios para realizar adecuadamente la prestación, en este caso, el número de horas de trabajo necesarias, tal y como ha determinado el órgano de contratación en base al cálculo realizado por el técnico municipal competente.

La obligación de subrogación de los trabajadores es una cuestión ajena al órgano de contratación, que imponen, en su caso, las normas legales, los convenios colectivos o los acuerdos de negociación colectiva (artículo 130 LCSP), respecto de la cual se debe ofrecer información en los pliegos, pero que en modo alguno limita la libertad del órgano de contratación para delimitar el objeto del contrato conforme a sus necesidades.



Una cosa es que la Administración tenga en cuenta en determinados contratos los salarios establecidos por los convenios colectivos aplicables e, incluso, la antigüedad y los pactos individuales en vigor que afecten al personal a subrogar, a efectos del cálculo de un presupuesto base de licitación que se adecue a los precios del mercado, y otra bien distinta es que la Administración pierda de alguna manera la competencia de poder determinar el número de horas que son necesarias para realizar correctamente la prestación, que es lo que sucede en el presente caso”.

Doctrina que ha sido mantenida en nuestra Resolución nº 1321/2021 de 7 de octubre en la que dijimos, con cita de nuestra Resolución nº 179/2018:

“De acuerdo con lo anteriormente expuesto podemos concluir que el órgano de contratación no está vinculado por contratos anteriores a la hora de definir las condiciones del contrato que licite, y en concreto que no está obligado a mantener el mismo personal, ni por tanto las mismas horas de cada trabajador, pues cumple con informar sobre las condiciones de los trabajadores a los que pueda afectar la subrogación, condiciones que sin embargo no tiene necesariamente que corresponder con las del personal que el órgano de contratación precisa para la prestación del servicio que se licita.

Esta doctrina resulta aplicable al supuesto analizado en el recurso, de modo que si bien el adjudicatario tiene la obligación de subrogar al personal que prestaba el servicio en el contrato vigente, no tiene porqué vincular todo a la ejecución del contrato, quedando bajo su criterio empresarial y organizativo definir la manera en como ejecutar el servicio que se licita.”

En fin, en la Resolución nº 1173/2022, de 6 de octubre, se declara que:

“Hemos reiterado innumerables veces que en el caso de los trabajadores subrogados en la prestación de un servicio de contratación reiterada es preciso distinguir dos relaciones jurídicas que son, subjetiva y objetivamente, distintas y separadas. De un lado está la relación contractual que liga a la Administración y demás poderes adjudicadores con el empresario contratista, que se rige por las condiciones particulares establecidas en los pliegos y el documento de formalización del contrato, amén de por las normas de la LCSP y las que reglamentariamente la desarrollan, relación jurídica que tiene naturaleza administrativa, residenciándose, en caso de conflicto, ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo. De otro está la relación jurídico laboral que liga, en virtud de convenio colectivo o un acuerdo



de negociación colectiva de eficacia general, al contratista, en su condición de empleador, con sus trabajadores, relación que incluye la obligación convencional de subrogación en caso de sucesión entre empresas contratista que se impone a éstas. Dicha relación jurídica es de naturaleza laboral, y los conflictos en relación con ella se sustancia en el orden jurisdiccional social.

No existe pues relación jurídica alguna entre los poderes adjudicadores contratantes y los trabajadores del contratista, lo que se traduce en la completa ajenidad del poder adjudicador respecto de la relación laboral que liga al contratista con sus trabajadores o, lo que es lo mismo, en la ausencia de responsabilidad por el incumplimiento por los empresarios contratados de las obligaciones que como empleadores tienen para con sus trabajadores. Es, partiendo de la estanqueidad entre ambas relaciones jurídicas y la inexistencia por tanto de obligaciones laborales exigibles a la Administración contratante respecto de los trabajadores subrogados, que hemos interpretado lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP.

(...)

Conforme al artículo 1 de la LCSP, las normas de contratación del sector público tienen por objeto establecer el régimen jurídico aplicable a la preparación, adjudicación, efectos, cumplimiento y extinción de los contratos públicos, conforme a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores, asegurando un uso eficiente del gasto público, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa. En fin, como señala el mismo artículo, si bien a la contratación pública se incorporarán de manera transversal criterios sociales y medioambientales, estos han de guardar siempre relación con el objeto del contrato. Así, por tanto, lo que prima en la contratación pública es la satisfacción del interés general -a las que sirven por imperativo constitucional las Administraciones y demás entes del sector público-, mediante la conclusión y cumplimiento de los contratos con arreglo a las normas y principios que los rigen.

Es por ello por lo que las obligaciones que la LCSP impone a los poderes adjudicadores respecto de la relación jurídica laboral que liga a los contratistas y, en su caso, a los subcontratistas con sus trabajadores han de ser interpretadas siempre de conformidad con la

satisfacción de ese objetivo principal, respecto del cuál aquellas obligaciones son accesorias y subordinadas.

(...)

Tampoco le limita o condiciona lo establecido en los anteriores contratos al que se está licitando, pues con independencia de que haya sucesión en el servicio, el órgano de contratación es el que determina, con arreglo a las necesidades que en cada momento ha de satisfacer por exigencia del interés general al que sirve, el contenido y objeto del contrato, sin que exista obligación alguna de reiterar en el nuevo contrato las mismas condiciones, en cuanto al número de trabajadores y las condiciones de prestación del servicio, que las del anterior contrato”.

En definitiva, ni las condiciones laborales de los trabajadores adscritos a los servicios que se licitan nuevamente, ni la obligación de subrogación impuesta en el Convenio colectivo aplicable impiden a la entidad contratante definir el objeto del contrato de la nueva licitación atendiendo, al tiempo de redactar los pliegos, a lo que resulte necesario en función de las necesidades de interés público a las que responde la nueva contratación— para prestar adecuadamente el servicio. El alcance de esa subrogación laboral, que no limita al órgano de contratación a la hora de definir las necesidades del servicio, deberá determinarlo, en última instancia, la jurisdicción social.

Otra solución, además de contraria a los objetivos de “control del gasto” y de “eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer” impuestos en el artículo 1 de la LCSP, conduciría a una suerte de “consolidación” indefinida en el sector público del personal de las empresas inicialmente contratadas, que tendrían que seguir prestando indefinidamente sus servicios para la Administración o entidad del sector público contratante, aun cuando las necesidades de la Administración hayan cambiado y lo hagan total o parcialmente innecesario, conclusión que resulta de todo punto inadmisibile.

Abunda en ello lo dispuesto en el artículo 308.2, párrafo segundo de la LCSP, a cuyo tenor:



“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”.

En consecuencia, el contenido de los pliegos no supone, en modo alguno, un incumplimiento de la normativa laboral ni de los derechos de los trabajadores, pues se trata de una cuestión totalmente ajena a la entidad contratante; y que no nos compete examinar, además de que todas las referencias que se hacen en el escrito de reclamación a una supuesta y futura modificación de las condiciones de trabajo a resultas de las estipulaciones atacadas, no son más que meras hipótesis o suposiciones de la reclamante, puesto que las medidas que, en su caso se precisen, las adoptará, si lo necesita, la futura adjudicataria.

Quinto. Adicionalmente, respecto de la obligación de subrogación cabe señalar que, en realidad, la reclamante no denuncia propiamente en sus alegaciones ningún incumplimiento, ni señala infracción alguna por la entidad contratante del artículo 130 de la LCSP, sobre el alcance de dicha obligación en relación con el personal laboral en la nueva contratación impuesta por este precepto legal, ni en relación con el personal que se ha de subrogar en el nuevo contrato, ni sobre las condiciones bajo las cuales ha de realizarse la subrogación, lo que por sí solo debe determinar su desestimación; siendo además esta obligación, como se ha dicho, una cuestión ajena al órgano de contratación, que impone, en su caso, las normas legales, los convenios colectivos o los acuerdos de negociación colectiva (artículo 130 LCSP), y respecto de la cual se debe ofrecer información en los pliegos, pero que en modo alguno limita la libertad del órgano de contratación para delimitar el objeto del contrato conforme a sus necesidades.

Este Tribunal ha emitido numerosas resoluciones en las que aborda la aplicación del artículo 130 de la LCSP, siendo doctrina reiterada que, en lo que respecta a las obligaciones del órgano de contratación impuestas por esta norma, son de naturaleza formal y cumple con proporcionar la información sobre la subrogación aportada por el anterior contratista, en la medida en que venga impuesta por una norma legal, convenio sectorial o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. Tal convenio regirá las condiciones en las que opere la subrogación, así como las condiciones salariales de los trabajadores subrogados.



Por otra parte, es facultad del órgano de contratación (Resolución nº 46/2023, de 23 de enero, entre otras) facilitar más información sobre las condiciones de los contratos de trabajo si de las circunstancias concurrentes se desprende como necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales en la ejecución del contrato que se está licitando.

Cabe recordar a la reclamante que la subrogación se regula con detalle y profusión en este supuesto en el Capítulo XI, artículos 70 a 86, del IV Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, teniendo interés en esta impugnación a efectos ilustrativos reproducir lo establecido en el primero de los artículos de esta regulación:

“Artículo 70. Antecedentes y finalidad de la subrogación.

Debido al nuevo marco de liberalización del sector de asistencia en tierra y de la nueva normativa legal que lo regula, los servicios aeroportuarios de asistencia en tierra (Handling) que los «Agentes de Asistencia en Tierra» prestan, en una o varias de sus categorías, a las compañías aéreas como usuarias de un aeropuerto, así como los realizados por las propias Compañías Aéreas en régimen de autoasistencia, precisan en la actualidad, de una regulación convencional que permita la más efectiva garantía del principio de estabilidad en el empleo, finalidad ésta de especial relevancia y tutela por la autonomía colectiva y al tiempo se dé mejor y más satisfactoria respuesta a las necesarias fluctuaciones de la actividad de las empresas que prestan estos servicios en los aeropuertos, derivadas de la libre competencia y, por consiguiente, de la permanente situación de pérdida o incremento del volumen de trabajo, contribuyendo, así mismo, a una mínima aproximación y homogenización de las condiciones de trabajo en el sector.

La Directiva 96/67/CE, del Consejo de 15 de octubre, establece el marco regulador para el acceso al mercado de asistencia en Tierra en los aeropuertos de la Comunidad.

En cumplimiento del citado precepto, el Real Decreto, 1161/1999 de 2 de julio, modificado por el RD 99/2002, de 25 de enero, regula la prestación de estos servicios en el ámbito del territorio del Estado español.

Dichos servicios tienen un tratamiento jurídico diferente en lo que respecta a su repercusión sobre la estabilidad en el empleo. Todos los servicios de asistencia en tierra en sus diversas categorías, -excepto los Servicios de Rampa-, pueden prestarse libremente por las empresas



que reúnan las condiciones y requisitos exigidos legalmente, mientras que los «Servicios de Rampa» son adjudicados por la empresa gestora de aeropuertos, en la actualidad AENA.

Mención aparte merece el tratamiento de los denominados Pasajeros con Movilidad Reducida (en adelante, PMR), servicio inicialmente ofertado y prestado por los operadores ordinarios de handling y autohandling, en tanto que tratándose de actividades de asistencia a pasaje no pueden prestarse libremente al estar sujetos a régimen especial, por imperativo del Reglamento CE 1107/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, sobre los derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo, en vigor en España desde julio 2008, en el que se establecen las normas de protección y asistencia de personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo, tanto para protegerles de las discriminación como para asegurar que reciben asistencia, obligando a las entidades gestoras de los aeropuertos a garantizar la prestación de asistencia a las personas discapacitadas conforme a lo que estipula en su anexo I, donde se recoge el elenco de actividades en relación con este colectivo que han tenido que desarrollarse a partir de la entrada en vigor por la entidad gestora a través de los agentes a los que se ha adjudicado esta labor.

Finalmente, y en lo que se refiere al servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan las aeronaves con la terminal aeroportuaria, es de señalar que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su plenario de junio de 2007, acordó que esta actividad está incluida en el ámbito funcional del presente Convenio, por lo que, consecuentemente, las partes negociadoras han decidido la inclusión expresa de dicha actividad en su ámbito de aplicación.

Este nuevo marco de relaciones en el sector de handling, creó en su momento una situación fundada de incertidumbre entre el personal del sector en cuanto a la estabilidad y calidad en el empleo.

Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo del personal del sector, y acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, de tal forma que las personas trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a la empresa



cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente Capítulo”.

En este caso, se aprecia que la entidad contratante ha cumplido con la obligación de facilitar la información sobre las condiciones de subrogación en el ANEXO XXIII del PCP, páginas 223 a 226, por lo que no se observa ninguna vulneración de la LCSP en este punto por remisión expresa del artículo 43.4 del RDL 3/2020.

El concreto alcance de la subrogación y las cuestiones relativas a los trabajadores que en dicho ámbito no vayan a ser parte efectivamente en la prestación del servicio por la definición que del mismo se ha realizado en los pliegos queda, de conformidad con la doctrina expuesta, fuera del ámbito de la contratación y debe ser ventilada de acuerdo con las normas laborales y en su ámbito.

Además, en la cláusula 38 del PCP se recoge, como obligación del adjudicatario del servicio, el cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales, indicando expresamente que: *"El contratista, como único empresario de su personal adscrito a los trabajos contratados, está obligado al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en las obras de construcción, debiendo someterse a cuantas disposiciones sobre protección y condiciones de trabajo resulten de aplicación en el lugar donde vayan a prestarse los servicios objeto del contrato. [...] El adjudicatario está obligado a cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación".*

En conclusión, no corresponde a este Tribunal por carecer de competencia al efecto realizar pronunciamiento alguno acerca de las cuestiones suscitadas por parte de la organización sindical en esta reclamación a la luz de los pliegos de condiciones de esta licitación, los cuales rigen la relación jurídica administrativa entre el poder adjudicador y el futuro contratista, mientras que aquellas se refieren a aspectos estrictamente laborales que, en relación con el personal adscrito a la ejecución de los anteriores contratos que se extinguen y nuevamente se licitan, se pueden plantear en el futuro durante la ejecución del contrato en el marco de las relaciones jurídico laborales entre el empresario contratista con los trabajadores, las cuales, en su caso, deberán residenciarse en la jurisdicción social.

Las razones expuestas nos conducen a la desestimación íntegra de esta reclamación.



Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

ESTE TRIBUNAL, en sesión celebrada en el día de la fecha **ACUERDA**:

Primero. Desestimar la reclamación interpuesta por D. A.B.G., en nombre y representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra los pliegos del procedimiento *“Suministro de Pasarelas y Servicio de Mantenimiento y Conducción de las Instalaciones de Asistencia Fija a Aeronaves y Svga (sistema visual de guías de atraque). Aeropuertos de Bilbao, A Coruña y Vigo”*, con expediente número DSA-446/2023, convocado por AENA, S.M.E.

Segundo. Dejar sin efecto la medida cautelar de suspensión del procedimiento adoptada, en aplicación del artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero. Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición de la reclamación, por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58.2 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1 letra f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES