



**Recurso nº 1402/2020 C.A. Ciudad de Melilla 20/2020**

**Resolución nº 212/2021**

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

En Madrid, a 5 de marzo de 2021

**VISTO** el recurso interpuesto por D. F.M.L.F., en calidad de Secretario General de la UNION PROVINCIAL DE MELILLA del sindicato COMISIONES OBRERAS, contra el anuncio de rectificación de los pliegos de la licitación convocada por la Consejería de Hacienda, Economía y Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla para contratar el “servicio municipal de grúa, depósito e inmovilización de vehículos en la CAM” (EXP. 140/2020/CMA) el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

**ANTECEDENTES DE HECHO.**

**Primero.** Que con fecha 9 de julio de 2020 se acordó el inicio del expediente 140/2020/CMA para la contratación del: “servicio municipal de grúa, depósito e inmovilización de vehículos en la Ciudad Autónoma de Melilla”, por procedimiento abierto y urgente con un valor estimado de 2.054.589,64 €.

**Segundo.** Ante la falta de información sobre la inclusión del personal de la empresa en el “V convenio colectivo general estatal del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública”, se requirió a la empresa que venía prestando el servicio informe sobre si los trabajadores se encuentra incluidos en el “V convenio colectivo general estatal del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública” de referencia y en ese caso comunique los datos a los que hace referencia el artículo 130 de la LCSP.

A dicho requerimiento la Empresa con fecha 18 de noviembre de 2020 informa que aplica el “V convenio colectivo general estatal del estacionamiento regulado en superficie y



*retirada y depósito de vehículos de la vía pública*" a partir de su publicación el 22 de marzo de 2017, aportando la información a que hace referencia el artículo 130 de la LCSP. Así mismo presenta informe de vida laboral de la cuenta de cotización de la empresa y un resumen de las nóminas de los trabajadores. En estos se muestran las fechas de alta de los trabajadores, categorías y los importes de los salarios brutos anuales.

Como consecuencia de ello se procede a acordar el 23 de noviembre de 2020 la rectificación de los Pliegos de Cláusulas administrativas particulares con la inclusión en el apartado 12 de la obligación del cumplimiento del Convenio Colectivo de referencia, la inclusión del anexo I a los Pliegos de prescripciones técnicas conteniendo la relación del personal que, manifiesta la empresa, se encuentra desde marzo de 2017 en el convenio colectivo antes mencionado y la concesión de un nuevo plazo de presentación de ofertas de 15 días a partir de la publicación de los nuevos pliegos rectificados.

**Tercero.** La licitación se llevó a cabo de conformidad con los trámites previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en lo sucesivo LCSP), en el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, de desarrollo parcial de la Ley de Contratos del Sector Público (Real Decreto 817/2009) y en el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre (RGLCAP).

**Cuarto.** Contra la citada rectificación de los pliegos, D. F.M.L.F., en calidad de Secretario General de la UNION PROVINCIAL DE MELILLA DEL SINDICATO CCOO, interpone el recurso especial en materia de contratación contra el anuncio de rectificación de los PCAP para la contratación del expediente denominado *"servicio municipal de grúa, depósito e inmovilización de vehículos en la CAM"* (EXP. 140/2020/CMA). Dicho recurso ha tenido entrada en el registro de este Tribunal con fecha 11 de diciembre de 2020 habiéndose presentado previamente ante el órgano de contratación el 29 de noviembre.

**Quinto.** Con fecha 29 de diciembre se da traslado del recurso a los demás interesados a fin de que en el plazo de cinco días formulen las alegaciones que a su derecho estimen oportunos, no habiendo evacuado dicho trámite ninguno de ellos.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** El presente recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LCSP y el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y la Ciudad Autónoma de Melilla sobre atribución de competencia de recursos contractuales de fecha 9 de julio de 2012 (BOE de fecha 09/08/2012), prorrogado tácitamente mediante Resolución de fecha 2 de febrero de 2016 (BOE de fecha 11/02/2016) y nuevamente prorrogado tácitamente mediante Resolución de fecha 18 de julio de 2018 (BOE de fecha 20/07/2018).

**Segundo.** El acto impugnado es susceptible de recurso especial conforme a los artículos 44.2.a) y 44.1.a) de la LCSP, al tratarse de los pliegos de un contrato de servicios con un valor estimado superior a cien mil euros.

**Tercero.** El recurso se ha presentado dentro del plazo de quince días del artículo 50.1.d) LCSP.

**Cuarto.** En relación a la legitimación, según el artículo 48 de la LCSP, “[p]odrá interponer el recurso especial en materia de contratación 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.”

Habiendo interpuesto el recurso la Unión Provincial de Melilla de COMISIONES OBRERAS, procede traer a colación la doctrina de este Tribunal en relación a la legitimación de los sindicatos expuesta, entre otras, en su Resolución 782/2020, de 3 de julio, en la que se establece que:

*«En cuanto a la legitimación activa del Sindicato recurrente, hemos de recordar en este punto que el TRLCSP (artículo 42) reconoce legitimación activa para la interposición del recurso a toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso.»*



*A tal efecto, citaremos la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso administrativo, Sección Cuarta, de fecha 6 de julio de 2016, que viene asentar los principios en que este Tribunal debe realizar la interpretación del instituto de la legitimación activa, que a su vez relaciona con la doctrina incontrovertida del Tribunal Constitucional al respecto, así se señala en la Sentencia de la Audiencia Nacional: “En relación con el concepto de interés legítimo sobre el que gravita el reconocimiento de legitimación existe una acabada jurisprudencia del Tribunal Supremo, incluso referida al alcance con el que cabe reconocerla a los sindicatos en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa.*

*Según esta jurisprudencia (por todas STS de 17 de mayo de 2005, rec. cas. 5111/2002, dictada precisamente en materia contractual), la legitimatio ad causam de la parte recurrente viene determinada por la invocación en el proceso de la titularidad de un derecho o interés legítimo que suponga una relación material entre el sujeto y el objeto de la pretensión, de manera que la estimación del recurso produzca un beneficio o la eliminación de un perjuicio que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esta ventaja ha de ser concreta y efectiva. No es suficiente, como regla general, que se obtenga una recompensa de orden moral o solidario, como puede ocurrir con la mera satisfacción del prestigio profesional o científico inherente a la resolución favorable al criterio mantenido o con el beneficio de carácter cívico o de otra índole que lleva aparejado el cumplimiento de la legalidad.*

*Así, el Tribunal Supremo ha insistido en que “la relación unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto impugnado), con la que se define la legitimación activa, comporta el que su anulación produzca de modo inmediato un efecto positivo (beneficio) o evitación de un efecto negativo (perjuicio) actual o futuro, pero cierto (sentencia de este Tribunal Supremo de 1 de octubre de 1.990), y presupone, por tanto, que la resolución administrativa pueda repercutir, directa o indirectamente, pero de modo efectivo y acreditado, es decir, no meramente hipotético, potencial y futuro, en la correspondiente esfera jurídica de quien alega su legitimación, y, en todo caso, ha de ser cierto y concreto, sin que baste, por tanto, su mera invocación abstracta y general o la mera posibilidad de su acaecimiento”.*



*De otra parte, el Tribunal Constitucional ha elaborado también una consolidada doctrina 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. Así, la STC 148/2014, de 22 de septiembre, reitera que: “En relación con la legitimación de los sindicatos, en la STC 202/2007, de 24 de septiembre, sistematizando nuestra doctrina, recordamos que ha de partirse de “un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos del orden jurisdiccional contencioso-administrativo decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Así, hemos dicho que los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28) como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia, una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. La función de los sindicatos, desde la perspectiva constitucional, no es únicamente la de representar a sus miembros a través de esquemas propios del Derecho privado, pues cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores, sean de necesario ejercicio colectivo, sin estar condicionados a la relación de pretendido apoderamiento ínsita en el acto de afiliación.*

*Por esta razón, es posible, en principio, reconocer legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (por todas, SSTC 101/1996, de 11 de junio, 203/2002, de 28 de octubre, 142/2004, de 13 de septiembre, y 28/2005, de 14 de febrero)». No obstante señalábamos que «venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos tenga una proyección particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, pues, como se dijo en la STC 210/1994, de 11 de julio, FJ 4, la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer. La conclusión es que la legitimación procesal del sindicato en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo se ha de localizar en la noción de interés profesional o económico; concepto este que ha de entenderse referido en todo caso a un*



*interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate (SSTC 7/2001, de 15 de enero, FJ 5; y 24/2001, de 29 de enero, FJ 5). SEXTO.*

*-La aplicación de la anterior doctrina al caso controvertido nos lleva a reconocer al sindicato recurrente interés legítimo en la impugnación de la licitación que se encuentra en el origen de este recurso contencioso-administrativo. En efecto, lo que el sindicato pretendía era que el pliego de condiciones al que se sometía la licitación incorporara la obligación de quien resultara adjudicatario del contrato de subrogarse en la totalidad de las relaciones laborales del personal adscrito a la línea de transporte de viajeros objeto de contratación, y lo pretendía además con fundamento en la pretendida vinculación de la Administración al convenio colectivo sectorial aplicable a la hora de aprobar el pliego de condiciones. Pues bien, más allá de si esta pretensión se encuentra o no fundada y, en consecuencia, del éxito o fracaso de la misma, resulta patente que el sindicato recurrente pretendía la defensa de los intereses de los trabajadores que prestaban servicio para la concesionaria, postulando la continuidad de su relación laboral con la concesionaria que resultase adjudicataria, y que además lo hacía esgrimiendo la aplicación del convenio colectivo sectorial aplicable. En definitiva, el sindicato recurrente suscitaba una cuestión que afectaba de lleno a los intereses de los trabajadores cuya defensa y promoción tiene constitucionalmente atribuida ex art. 7 CE, cuestión que no cabe identificar con una defensa abstracta de la legalidad de la actuación administrativa sino conexión directa con los trabajadores y que, en consecuencia, llena por completo las exigencias de la caracterización como "legítimo" del interés esgrimido por el sindicato recurrente como atributivo de legitimación activa».*

Además, en la Resolución 81/2013, de 20 de febrero, de este Tribunal, ya citábamos:

*«Las Sentencias del Tribunal Constitucional número 210/94, 257/88, 106/96, entre otras, las cuales, en síntesis, afirman que "(...) la función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que corresponde a los Sindicatos, no alcanza a*



*transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, por lo que, en cada caso en que el sindicato ejercite acciones, se exige un vínculo o conexión entre el propio Sindicato y la pretensión ejercitada. Y ese vínculo no puede ser otro que un interés en sentido propio, específico y cualificado”.*

*Estas conclusiones que se alcanzaban acerca de la legitimación de los sindicatos a la luz del TRLCSP, no resultan alteradas, sino más bien confirmadas, por la nueva Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público. En efecto, el artículo 48 de la LCSP introduce dos novedades respecto al artículo 42 del TRLCSP. Por un lado, amplía el ámbito de la legitimación no ya sólo a aquellos que resulten perjudicados en sus derechos e intereses legítimos (tal y como establecía el TRLCP) sino que se especifica que tales derechos e intereses legítimos pueden ser “individuales o colectivos” y, además, se abre a la afectación indirecta - “puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta por las decisiones objeto del recurso”.*

*Y, por otra parte, en lo que aquí nos interesa, el párrafo segundo del artículo 48 de la LCSP legitima a las organizaciones sindicales para interponer este recurso cuando de las decisiones recurribles se pudiera deducir fundadamente que éstas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplirán las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participan en la realización de la prestación, con la contrapartida de que también lo estará “la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados».*

Así, el citado artículo 48 de la LCSP señala que:

*«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 participan en la realización de la prestación. En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados».*



El tenor del citado precepto, así como la citada doctrina que sobre el particular se ha expuesto, nos lleva a entender que la legitimación de un sindicato para recurrir sólo será admisible si los motivos de impugnación tienen una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores, sin que deba extenderse esta legitimación en la medida que rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos.

En el recurso objeto del presente recurso, la entidad recurrente solicita que se declare la nulidad de la rectificación del Pliego de Condiciones Técnicas y de Cláusulas Administrativas Particulares que han de regir el procedimiento de licitación que nos ocupa y se dicte resolución por la que, subsanando los errores advertidos, se publique en dicha licitación el listado de trabajadores con el salario bruto y antigüedad que les corresponden por un único motivo, a saber, que no se recoge adecuadamente en el pliego la información relativa al personal a subrogar en los términos exigidos en el artículo 130 LCSP. Pues bien, dado que es un motivo que podría dar lugar a que en el proceso de ejecución del contrato se incumplieran las obligaciones sociales o laborales se admite la legitimación del recurrente para impugnar la rectificación de los pliegos por incumplimiento de las previsiones contenidas en el artículo 130 de la LCSP.

**Quinto.** Entrando a analizar el fondo del asunto, la empresa recurrente se alza contra la Rectificación de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que incluye en el apartado 12 la obligación del cumplimiento del Convenio Colectivo de referencia de la Licitación y Pliegos de Condiciones administrativas y Prescripciones técnicas interesando que se dicte resolución por la que, subsanando los errores advertidos, se publique en dicha licitación el listado de trabajadores con el salario bruto y antigüedad que les corresponden.

En síntesis, el recurrente señala que en el Anexo I que recoge la rectificación viene la relación de los trabajadores que se encontraban en el anterior contrato, pero se recoge una antigüedad y unos salarios no correspondiente a la realidad.

Afirma que *“la fecha que se recoge es la de entrada en vigor del anterior pliego sin tener en cuenta que estos trabajadores venían prestando sus Servicios con anterioridad, siendo su antigüedad de diferente.*



*De hecho en el anuncio de Rectificación de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares incluyendo en el apartado 12 la obligación del cumplimiento del Convenio Colectivo de referencia de la Licitación y Pliegos de Condiciones administrativas y Prescripciones técnicas, relativa al contrato de Servicio Municipal de Grúa, depósito e inmovilización de vehículos en la Ciudad Autónoma de Melilla, publicado el pasado 23/11/2020, de expediente 140/2020/CMA se recoge en los “Antecedentes de hecho.” Lo siguiente: “El último contrato de servicio “SERVICIO MUNICIPAL DE GRÚA, DEPÓSITO E INMOVILIZACIÓN DE VEHÍCULOS EN LA CAM” se adjudica en el año 2015 por dos años con prórroga de dos años más, terminando en septiembre de 2019.”*

*Que según consta en sus vidas laborales así como se reconoce en el anuncio de Rectificación de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares incluyendo en el apartado 12 la obligación del cumplimiento del Convenio Colectivo de referencia de la Licitación y Pliegos de Condiciones administrativas y Prescripciones técnicas, relativa al contrato de Servicio Municipal de Grúa, depósito e inmovilización de vehículos en la Ciudad Autónoma de Melilla, publicado el pasado 23/11/2020, de expediente 140/2020/CMA el servicio tiene al menos una antigüedad del año 2015.*

*Que al modificar la antigüedad, también se debe modificar los salarios brutos así como tenerse en cuenta la subida salarial que se recoge en la Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo sobre la tabla salarial del año 2017 del V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública publicado en el BOE número 52 del 01/03/2019”.*

Por su parte, el órgano de contratación se opone al recurso interpuesto limitándose a manifestar que dio estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 130 de la LCPS.

**Sexto.** Expuestos así los términos del debate planteado que giran entorno al citado artículo 130 de la LCSP, de conformidad con lo expuesto en el anterior fundamento, consistiría en determinar si, como alega el sindicato recurrente, no se recoge en el pliego la información relativa al personal a subrogar en los términos exigidos en el artículo 130 de la LCSP.



Dispone el artículo 130 de la LCSP, bajo la rúbrica “Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo” que:

*“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.*

...

*4. El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo.*

*6. 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 pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista 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, la Administración, 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”*

En la relación con la obligación de información contenida en el artículo 130 de la LCSP nos pronunciábamos ya sobre esta cuestión en la reciente Resolución 680/2020, de 11 de junio de 2020, en la que señalábamos lo siguiente:

*“Con arreglo a ese precepto, en el ámbito de la contratación de las AAPP, los Órganos de Contratación deben indicar a los licitadores en el PCAP la preexistencia de esa obligación legal o convencional de subrogación como empleador en determinadas relaciones laborales que se imponga al adjudicatario del contrato licitado y, por ello, deben facilitar a los licitadores en el propio PCAP la información que determina ese artículo 130 sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, que ha de facilitar el empleador, pero solo en el caso de previa existencia de dicha obligación de subrogación impuesta al adjudicatario por una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, pues como determina dicho precepto en el propio PCAP se ha de hacer constar, es decir, es una mención impuesta ex lege, que esa información se facilita en cumplimiento de lo previsto en ese mismo artículo 130 de la LCSP, lo que excluye la posibilidad de incluir o imponer supuestos de subrogación que tengan origen en fuentes distintas de las que establece el precepto citado que no obligan a los empresarios del sector a que se refiere el objeto del contrato, y por ello mismo, las que pretenda imponer el Órgano de Contratación con fundamento distinto al determinado en dicha norma de la LCSP. Por tanto, en el PCAP solo cabe mencionar la existencia de esa obligación de subrogación si previamente viene impuesta por una norma legal o convenio sectorial o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, pues solo en tal caso existe obligación impuesta al adjudicatario en cumplimiento de una norma legal o convenio vinculantes para el sector.*

...”

Octavo. Por lo que respecta a la información que, en su caso de existir obligación convencional de la subrogación, se ha de suministrar en los pliegos cuando los convenios colectivos sectoriales por su ámbito material y territorial imponen la subrogación laboral ha de darse con el detalle que requiere la normativa de contratación administrativa, a la que también está sujeta la CRTVE en su condición de poder adjudicador no Administración Pública (artículo 317 de la LCSP). En efecto, tal y como dijimos en nuestra resolución 1031/2016, “podemos señalar que, como hasta ahora, con arreglo al artículo 120 del TRLCSP, interpretado a la luz de la Directiva 2014/24/UE, el Órgano de Contratación deberá proporcionar la información sobre las condiciones de los trabajadores con derecho a ser subrogados por la empresa entrante cuando, al menos, le conste que, aparentemente, la normativa laboral aplicable pueda imponer dicha medida”.

Y ahora así lo precisa el tan traído artículo 130.1º de la LCSP que exige que 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. Dado que la empresa actual prestador a del servicio está obligada a suministrar toda la información laboral de los trabajadores que van a quedar afectados por la subrogación, lógico es que han de ser los propios pliegos los que han de transmitir dicha información. Y así el párrafo 1º in fine del artículo 130 de la LCSP prescribe que: “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”.

La omisión en el pliego de la información relativa al personal a subrogar constituye una vulneración de los principios rectores en materia de contratación pública, concretamente



de los principios de transparencia y de igualdad de trato, no cabe sino concluir que dicho defecto vicia el pliego objeto de impugnación de nulidad de pleno derecho (artículos 1 y 132 LCSP en relación con los artículos 39.1º de la LCSP y 47.1º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Con relación a la obligación de informar a los licitadores, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado en su Informe 33/02, de 23 de octubre de 2002, reconoce el derecho de los licitadores a conocer “suficientemente cuáles serán las obligaciones que asume al resultar adjudicatario del contrato, que son no solo las propias relativas a la prestación en sí, sino también aquellas otras obligaciones que proceden de normas sectoriales distintas de la legislación de contratos, es un elemento propio de la definición de derechos y obligaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley. Desde tal perspectiva, el conocimiento de las personas que vienen prestando el servicio y aquellos aspectos que afectan su situación laboral cobra especial relevancia para poder concretar tales derechos y obligaciones y el precio de la oferta, en la precisión de que el candidato, y consecuentemente el contratista, aceptan en los términos establecidos en el artículo 79.1 de la Ley, el contenido de todas las cláusulas sin excepción alguna al presentar su proposición”.

El Órgano de Contratación debe responder de que la información facilitada por los licitadores sea toda la necesaria y en especial, la relacionada en el artículo 130.1º de la LCSP y en el propio pliego.

En consecuencia, la forma de intentar suministrar la información prevista en el Anexo II apartado 20 en relación con el Anexo IV no da satisfacción a las exigencias legales prescritas. Si bien, existe el deber de confidencialidad y de no dar publicidad a determinados datos personales, lo cierto es que los Órganos de Contratación facilitan la misma en los pliegos, debidamente anonimizados los datos de carácter personal de los trabajadores.

Y así se recordó por este Tribunal en la Resolución nº 487/2019 que *“la Administración contratante debe facilitar a los licitadores, en el pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores.*



*Y para ello, la empresa que viniera prestando el servicio, está obligada a su vez a facilitar esa información al Órgano de Contratación.*

*El fundamento de tales obligaciones estriba, como señala el informe de la Junta Consultiva de Contratación del Estado 33/2002, en “La necesidad de que el futuro contratista conozca suficientemente cuáles serán las obligaciones que asume al resultar adjudicatario del contrato, que son, no sólo las propias relativas a la prestación en sí, sino también aquellas otras obligaciones que proceden de normas sectoriales distintas de la legislación de contratos...”.*

*Por tanto, el Órgano de Contratación ha de cumplir con informar, bien sea en los pliegos, bien sea a través de una documentación complementaria, de las condiciones de los trabajadores que pudieran ser susceptibles de subrogación. Y así el pronunciamiento de este Tribunal debe contraerse a la legalidad de esta obligación de información que brilla por su ausencia en los pliegos revisados. De todo lo anteriormente expuesto, se infiere que existen consideraciones jurídicas que hacen acreedor al pliego revisado en lo tocante a la obligación de subrogación de los trabajadores y al suministro de información sobre las relaciones laborales afectas a la subrogación, de irregularidades esenciales en el procedimiento de contratación del sector público. En definitiva, de imponer la subrogación, el poder adjudicador ha de determinar cuáles son los convenios colectivos sectoriales que establecen esa obligación convencional de subrogación, y segundo, en el caso de existir efectivamente, los pliegos han de dar puntual información sobre las relaciones laborales a subrogar en los términos expresados en el tan traído artículo 130 de la LCSP”.*

Como hemos dicho en anteriores ocasiones la obligación de informar sobre tales extremos recae en el propio órgano de contratación, quien deberá, a su vez recabarla de los actuales adjudicatarios. Si existe, al menos, la apariencia de que puede haber obligación de subrogarse en –y sin que ello suponga prejuzgar la existencia y alcance de tal obligación de subrogación– el órgano de contratación está obligado a requerir de la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la posible subrogación. Esta información deberá constar en el propio pliego o en la documentación complementaria, siendo



aconsejable que se haga, igualmente, que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en la normativa contractual, sin que suponga prejuzgar la existencia y el alcance de la obligación de subrogación.

Como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de diciembre de 2017: *‘A destacar –finalmente– que esa función meramente informativa del art. 120 TR LCSP –aplicable en autos– se evidencia aún más claramente en la no vigente todavía Ley 9/2017(...). Redacción que pone de manifiesto que la constancia de los datos de los trabajadores de la empresa saliente no se hace a efectos de imponer a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en sus contratos, sino tan sólo para el supuesto –que la Administración ni tiene porqué conocer ni con la sola información pretende imponer– de que normativa o convencionalmente esté dispuesto el fenómeno subrogatorio’.*

Por lo tanto, el deber del órgano de contratación se limita a trasladar a los licitadores la información sobre los contratos de los trabajadores que sea ‘necesaria’ para la correcta estimación de los costes salariales, sin que lo establecido en los pliegos tenga por consecuencia substantiva de modificar lo que es, en su caso, un derecho del trabajador y un correspondiente deber para la empresa adjudicataria y, por lo tanto, sin que ni siquiera una posible inexactitud en esos datos facilitados afecte a la propia figura de la subrogación.

A estos efectos, el propio artículo 130.5 de la LCSP prevé que:

*"5. En caso de que, una vez producida la subrogación, los costes laborales fueran superiores a aquellos que se desprenden de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista".*

Por ello, la obligación de subrogación deriva de un instrumento de negociación colectiva, y no de la cláusula impugnada, la cual lo que viene a establecer no es la subrogación, sino el deber para el adjudicatario de que la plantilla mínima fijada en el PPT, esté formada por el mismo personal durante todo el tiempo de ejecución del contrato, salvo casos de renunciaciones o despidos disciplinarios. Pero en este caso en el que parece concurre el deber de subrogación, según señala el órgano de contratación en su informe, los efectos

buscados por la obligación especial de ejecución se desplegarían igualmente sin ella por mor de la citada subrogación, sin que pueda admitirse que la citada condición impugnada esté imponiendo la subrogación como ya se ha afirmado.

Además, en el concreto caso que nos ocupa en el que se discute la antigüedad y salario de los trabajadores, sin discutirse la obligación de subrogación, debemos señalar que al tratarse de información a subrogar que fue aportada en cumplimiento de lo establecido en el citado artículo 130 de la LCSP, obligación sobre la que la Resolución 96/2015, de 30 de enero, de este Tribunal señala *"... a juicio de este Tribunal la veracidad de la información suministrada por el adjudicatario actual sólo puede ser responsabilidad de éste sin que quepa trasladar al órgano de contratación la carga de contrastarla, sin embargo, sí es tarea de dicho órgano comprobar que la información es suficiente y en caso de no serlo requerir al adjudicatario para que proceda a completarla, pudiendo incluso, aplicar las consecuencias previstas en el pliego, para el caso de que incumpla dicha obligación, que viene impuesta legalmente y ello para evitar la ventaja competitiva que tendría respecto de los demás licitadores, si la información no es completa"*».

Asimismo, también cabe citar la Resolución nº 951/2019, de 14 de agosto, en la que se afirmaba:

*«En concreto, la recurrente, empero, sí considera que este presupuesto queda desvirtuado por la toma en consideración que debe realizarse en relación con el personal subrogado, respecto de cuyos costes se informa en el Anexo IA, en concreto como consecuencia de la aplicación de diferentes convenios específicos a este personal. Sin embargo, se trata de dos cuestiones diferentes y con un marco de reclamación diferenciado. La información sobre los costes del personal subrogado no afecta a la legalidad de los pliegos y a la aplicación del artículo 100.2 de la LCSP siempre que los costes salariales estimados para fijar el presupuesto del contrato no sean inferiores a los resultantes de la subrogación preceptiva del personal; en este punto se trata de aplicar lo impuesto en el artículo 130 de la LCSP, que señala en su apartado 1 que "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." Añade el apartado 5 del mismo artículo que "En el caso de que una vez producida la subrogación los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista" Esto es, el legislador impone al órgano de contratación una obligación de información respecto del personal que ha de subrogarse, reservando en favor del nuevo contratista una acción directa para reclamar contra el antiguo en caso de que los costes excedan de los informados con carácter previo. En este sentido, puede citarse como supuesto similar el resuelto por este Tribunal en Resolución 690/2019, de 20 de junio: "Debe recordarse que lo que impone el art. 130 al órgano de contratación es 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" por lo que, si a juicio del órgano de contratación, no hay trabajadores afectados por la subrogación, no estaría incumpliendo dicha obligación.*

*Ello sin perjuicio del derecho del eventual adjudicatario del contrato a efectuar las reclamaciones que estime oportunas contra el órgano de contratación por haber incumplido la previsión del art. 130 de la LCSP al no facilitar información alguna sobre trabajadores afectados por una subrogación (que operará por ministerio de la Ley, del Convenio o acuerdo colectivo de general aplicación con independencia de su reflejo en los pliegos), si,*



*efectivamente, se ve obligado a subrogarse en algún tipo de personal como consecuencia de la adjudicación del contrato y dicha subrogación le ocasiona un perjuicio.". En nuestro caso, se ha aplicado y cumplido escrupulosamente el artículo 130 de la LCSP en el Anexo IA del PCAP, citando el convenio laboral aplicable a cada trabajador, que es lo correcto. No lo es, por el contrario, pretender que esos costes se fijen en relación a un Convenio distinto al aplicable a cada trabajador, como pretende la recurrente. Por otra parte, el presupuesto se ha fijado teniendo en cuenta el Convenio aplicable al sector, incrementado en un 5%, lo que, a su vez, es correcto, sin que, por lo demás, la recurrente haya acreditado en modo alguno que dichos costes salariales integrados en el presupuesto del contrato sean inferiores a los del personal a subrogar. No existe, en consecuencia, infracción ni del artículo 100.2 ni del artículo 130, ambos de la LCSP».*

En definitiva, siendo la información, la ofrecida por la actual adjudicataria y no observándose omisión de la información sobre el personal a subrogar en los pliegos que vulnere la normativa ya que se ha trasladado en el mismo sentido que solicita el art. 130 de la LCSP, no estando – además- la administración vinculada a dichos datos ( art. 130.5 LCSP y cláusula 27), se concluye que el órgano de contratación ha cumplido con su obligación de facilitar a los licitadores la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores de conformidad con lo previsto en el artículo 130 de la LCSP, recogiendo toda la información del personal a subrogar, con el fin de que los licitadores puedan conocer cuáles son las obligaciones concretas y sectoriales que deben asumir.

En consecuencia, procede desestimar este motivo de impugnación y con él desestimar íntegramente el recurso interpuesto.

Por todo lo anterior,

**VISTOS** los preceptos legales de aplicación

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

**Primero.** Desestimar el recurso interpuesto por D. F.M.L.F., en calidad de Secretario General de la UNION PROVINCIAL DE MELILLA DEL SINDICATO C.C.O.O., contra el anuncio de rectificación de los pliegos de la licitación convocada por la Consejería de



Hacienda, Economía y Empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla para contratar el “*servicio municipal de grúa, deposito e inmovilización de vehículos en la CAM*” (EXP. 140/2020/CMA).

**Segundo.** Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la sanción 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 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1. letra k y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- administrativa.