



Recurso nº 1615/2021 C. Valenciana 362/2021

Resolución nº 1778/2021

Sección 2ª

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

En Madrid, a 2 de diciembre de 2021

VISTO el recurso interpuesto por D. J.A.F. actuando en nombre y representación de CCOO de Construcción y Servicios del País Valenciano contra los pliegos de cláusulas administrativas particulares y Anexo I del contrato de *“Gestión, limpieza, mantenimiento y conservación de espacios ajardinados y arbolado ciudad València”*, expediente 04101/2021/39-SER, dividido en cuatro lotes, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Previa la tramitación oportuna y por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 8 de octubre de 2021, se acordó contratar los *“Servicios de gestión, limpieza, mantenimiento y conservación de los espacios ajardinados y arbolado viario de la ciudad de València”*, convocar procedimiento abierto, aprobar los pliegos de condiciones y el gasto correspondiente.

El anuncio de licitación fue enviado al DOUE el 11 de octubre de 2021, publicándose en la Plataforma de contratación del sector público el 13 de octubre, y fijándose el término del plazo para la presentación de proposiciones el día 10 de noviembre, a las 23:59 horas.

Segundo. El pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante PCAP) establece en la cláusula 12.3 sobre ofertas anormalmente bajas: *«En todo caso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 149.4, penúltimo párrafo de la LCSP, el órgano de contratación rechazará aquellas ofertas que sean anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplan las obligaciones aplicables en materia*



medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201 de la LCSP».

En el punto 5 de la cláusula 22.1.1 sobre obligaciones generales respecto del personal adscrito a la ejecución del contrato dispone que: *«La adjudicataria está obligada a cumplir las condiciones salariales de sus trabajadores/as conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación».*

La letra T del Anexo I en relación con las condiciones especiales de ejecución establece que: *«Es condición especial de ejecución, la obligación de la empresa adjudicataria, durante todo el periodo de ejecución del contrato, de no minorar unilateralmente las condiciones de trabajo en materia de jornada y salario, así como cualquier mejora sobre la legislación laboral básica aplicable que corresponda a cada momento a las personas trabajadoras adscritas al cumplimiento del contrato, en función del convenio del sector que resulte de aplicación al presentarse la oferta, salvo acuerdo explícito entre empresa y representación del personal».*

La letra Z del señalado Anexo dispone que: *«Normal legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, al que estén adheridos los/las trabajadores/as, que imponga la obligación: CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA 2017-2020. (Art.43), publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 36, de 9 de febrero de 2018, Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la jardinería».*

Tercero. Con fecha de 2 de noviembre de 2021 se interpone recurso especial en materia de contratación con base, en síntesis, en los siguientes motivos:

a) Se hacen constar diversas referencias del pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante PCAP) tales como las de la cláusula 12.3 en materia de ofertas anormalmente bajas o cláusula 22.1.1 sobre obligaciones generales respecto del personal adscrito a la ejecución del contrato, y Anexo I letra T y Z, entre otras, indicando respecto de tales referencias que se han incluido referencias de convenios colectivos erróneas que impedirían la continuación de este expediente de contratación.



b) La recurrente considera que las referidas cláusulas vulneran los derechos de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato, así como los principios de transparencia, objetividad y concurrencia que rigen la contratación pública y, por ende, adolecen de vicio de nulidad de pleno derecho, por cuanto las actuales prestatarias del servicio cuentan con sendos convenios de empresa, debiendo ser éstos los que deben incluirse en los documentos citados.

c) Denuncia una clara vulneración de las obligaciones sociales y laborales de los trabajadores al no estar siendo suficientemente garantizados sus derechos en los PCAP, destacando que el artículo 201 LCSP no se refiere a convenios colectivos sectoriales sino a convenios colectivos, por lo que las referencias del PCAP no se ajustarían con el citado precepto.

d) Asimismo denuncia la vulneración a su juicio del artículo 35 LCSP en el que se establece la obligación de cumplir durante todo el período de ejecución del contrato con las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación.

e) Finalmente solicita que se dejen sin efecto los pliegos impugnados declarándose su nulidad.

Cuarto. Con fecha de 8 de noviembre de 2021 se ha recibido informe del Órgano de Contratación oponiéndose a la estimación de este recurso con base, en síntesis, en los siguientes motivos:

a) En primer lugar, la referencia a los convenios colectivos sectoriales no tiene otra finalidad que la de establecer mecanismos para velar por el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral que atañe a las contratistas (art. 201 de la LCSP), sin que de dicha afirmación quepa inferir que el PCAP esté imponiendo el cumplimiento de un determinado convenio, ni que por ello se pueda inducir a confusión alguna, por cuanto estamos ante una cuestión de naturaleza estrictamente laboral que excede del ámbito objetivo del pliego de condiciones del contrato.

b) El apartado Z del Anexo I informa de la existencia de un convenio estatal de ámbito indisponible para los convenios de empresa de conformidad con lo expresado en el artículo



130 LCSP. Por lo que procedería en todo caso la confirmación de la redacción de los pliegos impugnados.

Quinto. El 11 de noviembre de 2021 la Secretaria de este Tribunal, por delegación de este, resolvió la concesión de la medida provisional consistente en suspender el procedimiento de contratación, sin que esta afecte al plazo de presentación de ofertas, 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 del recurso la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para conocer de este recurso corresponde a este Tribunal de conformidad con el apartado cuarto del artículo 46.2 de la Ley 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 y en virtud del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Hacienda y la Generalitat Valenciana sobre atribución de competencia de recursos contractuales de fecha 25 de mayo de 2021 (BOE de fecha 2/06/2021).

Segundo. La recurrente ostenta la legitimación exigida en el artículo 48 de la LCSP para recurrir el acto impugnado. Dicho precepto dispone que: *«Podrá interponer el correspondiente recurso especial en materia de contratación toda persona física o jurídica cuyos derechos e intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso».*

Sobre la legitimación de los sindicatos, en nuestra Resolución 524/2017 de 16 de junio señalamos,

«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)”».

El recurso, como hemos señalado en el apartado tercero de los antecedentes, se dirige contra la incorrecta mención en el PCAP (a juicio del recurrente) al Convenio aplicable al personal asignado a la ejecución de las prestaciones objeto del contrato, por lo que debe concluirse la legitimación del recurrente.

Tercero. El recurso se ha de interponer dentro del plazo legal de quince días hábiles (artículo 50 de la LCSP), por lo que este Tribunal ha de comenzar examinando si, en efecto, se ha formalizado el recurso especial dentro del plazo legal marcado por la Ley, dado que las normas reguladoras de los plazos son de *ius cogens*, esto es, sin que puedan ser variadas al albur de las necesidades de los recurrentes.

En cuanto al plazo para la interposición del recurso especial en materia de contratación, deberá interponerse en el plazo de quince días hábiles desde la notificación al interesado del acto o acuerdo recurrido, o desde su publicación. Por lo que, habiendo sido publicado el acto impugnado con fecha de 13 de octubre de 2021 y habiendo sido presentado este recurso con fecha de 2 de noviembre, su presentación se ha realizado en forma y plazo.

Cuarto. El recurso se interpone contra los pliegos de cláusulas administrativas particulares y sus respectivos anexos de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a cien mil euros, por lo que, al amparo de lo previsto en el artículo 44.1.a), y en el 44.2.a) de la LCSP, debe considerarse como susceptible de recurso especial en materia de contratación.

Quinto. Entrando a conocer del fondo de este asunto por la recurrente, la controversia se centra en determinar si resultan o no conformes a Derecho las distintas referencias contenidas en los pliegos de esta licitación a los convenios colectivos que pudieran resultar de eventual aplicación. Con carácter previo se debe hacer notar la similitud entre las pretensiones formuladas en este recurso y las contenidas en el recurso 1579/2021 contra los mismos pliegos de cláusulas administrativas particulares; similitud que, como no podía ser de otra manera, justifica la semejanza de estas dos resoluciones.



En este sentido, como se ha indicado más arriba la recurrente considera inadecuadas las referencias a los “convenios sectoriales” y/o “convenio de aplicación” contenidas en distintos documentos obrantes en el expediente de contratación, a saber:

1º- En la cláusula 12.3 del PCAP (págs. 9 y 10), relativa a las ofertas incursas en presunción de anormalidad, se hace expresa referencia al «incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes».

2º- En la cláusula 22ª.1.1 del referido PCAP (pág. 32), que trata de las “obligaciones generales respecto del personal adscrito a la ejecución del contrato”, se remite, igualmente, al «Convenio Colectivo sectorial de aplicación».

3º- En términos similares, el apartado T del Anexo I al PCAP, cuando regula la condición especial de ejecución con carácter de obligación contractual de carácter esencial a los efectos del art. 211.1.f) de la LCSP, hace referencia al «convenio del sector que resulte de aplicación».

4º- Finalmente, en el apartado Z del Anexo I al PCAP que regula la información a facilitar a las licitadoras ante una eventual «subrogación en las relaciones laborales» cuando una norma legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general así lo disponga, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 130.1 de la LCSP.

Por lo expuesto, considera la recurrente que debe subsanarse la literalidad de los pliegos dado que podría dar lugar en el futuro a interpretaciones contrarias a los intereses para los trabajadores así como a errores de cálculo para los licitadores, cuyos derechos salariales y laborales entiende no respetados, por cuanto las actuales prestatarias del servicio cuentan con sendos convenios de empresa y, por ello, propone que las referencias citadas en los puntos 1º a 4º anteriores, sean sustituidas por los convenios colectivos de empresas que prestan servicios de jardinería de las distintas zonas en las que está dividida la ciudad de Valencia.

Delimitados los términos de esta controversia jurídica, hemos de anticipar que este Tribunal no puede dar la razón a la recurrente y ha de coincidir con el Órgano de Contratación cuando estima que las pretensiones de la recurrente no pueden prosperar. Todo ello por



las siguientes razones, coincidentes además con las formuladas en el recurso especial en materia de contratación número 1579/2021.

En primer lugar, en cuanto a la naturaleza de los pliegos de cláusulas administrativas particulares se refiere, debemos señalar que se trata de un documento-tipo que sirve de base, al menos en el caso del Órgano de Contratación contra el cual se dirige este recurso, a todos los contratos de servicios que se licitan por el servicio de contratación del Ayuntamiento de Valencia. Como complemento al PCAP, el Anexo I al PCAP regula las previsiones más específicas del contrato objeto de licitación. Ambos documentos tienen naturaleza contractual.

Conforme a su carácter general, el PCAP contiene dos referencias a los convenios sectoriales: i) la primera, en sede de “ofertas anormalmente bajas” (cláusula 12ª.3), y, ii) en sede de “obligaciones generales respecto del personal adscrito a la ejecución del contrato”, en donde -como se ha dicho-, el pliego establece que *«la adjudicataria está obligada a cumplir las condiciones salariales de sus trabajadores/as conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación»* (cláusula 22ª.1.1, aptdo. 5).

De las diversas referencias a los convenios colectivos sectoriales contenidas en los pliegos no cabe inferir que el PCAP esté imponiendo el cumplimiento de un determinado convenio, ni que por ello se pueda inducir a confusión alguna, por cuanto estamos ante una cuestión de naturaleza estrictamente laboral que excede del ámbito objetivo propio del pliego de condiciones del contrato. En este sentido, la obligación de la contratista lo será con relación al convenio colectivo que resulte de aplicación (de ordinario, el sectorial de la actividad y, en caso de existir, el convenio de empresa, que resultará de preferente aplicación respecto de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 84.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En este sentido, este Tribunal señaló en su Resolución nº 0404/2020, de 19 de marzo (FD Quinto), con cita de su anterior Resolución 1464/2019, de 19 de diciembre, que:

«(...) si bien resulta adecuado que, para calcular el precio, el órgano de contratación considere como costes salariales los establecidos en el convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación, por ser el referente ordinario en el sector (y así se recoge en el



artículo 101 de la LCSP), la obligación que se impone al adjudicatario del contrato ha de ser la de cumplir con las obligaciones salariales que deriven del convenio colectivo que resulte de aplicación».

En parecidos términos se pronunció la Junta Superior de Contratación Administrativa de la Generalitat Valenciana, en su Informe 1/2021, de 9 de abril de 2021, sobre la *«aplicación del convenio colectivo sectorial para el cálculo del presupuesto base de licitación y actuación del órgano de contratación ante la previsión de subrogación»*.

Lo anterior resulta extensible, igualmente al resto de clausulado impugnado por la recurrente.

Por lo tanto, habida cuenta de la falta de vinculación de efectos del pliego en cuanto a normativa laboral se refiere, el eventual riesgo de confusión alegado por la recurrente resulta inexistente pues las cuestiones jurídico-laborales se regirán en todo caso por la norma laboral que resulte de aplicación en cada supuesto; procediendo así la desestimación de este motivo.

Sexto. En relación con el segundo motivo de impugnación consistente en la obligación de subrogación del personal afecto a la ejecución del contrato, la recurrente indirectamente parece denunciar que el Órgano de Contratación ha impuesto en el pliego dicha obligación de manera indebida, y solicita que se incluya expresa y única referencia a los convenios de empresa suscritos por las actuales prestatarias del servicio de jardinería en Valencia, en sustitución de la redacción actual del pliego. A este respecto procede comenzar por recordar la doctrina existente sobre subrogación de personal.

El artículo 130.1 LCSP dispone 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 de 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»*.



De modo que, consciente de que la cláusula de subrogación empresarial excede del ámbito propio de los pliegos de cláusulas administrativas particulares el legislador quiso llevar esta precisión a la regulación del artículo 130, de cuyo inciso primero resulta que la obligación de información existirá 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. De esta forma desapareció de la actual regulación la expresión contenida en el anterior artículo 120 TRLCSP: *«En aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales»*, viniendo a confirmar la nueva redacción la negativa mantenida por la jurisdicción contencioso-administrativa de conceder a los pliegos de cláusulas administrativas particulares la posibilidad de imponer la subrogación cuando no concurren los requisitos (objetivos y subjetivos) descritos en el artículo 44 ET, o cuando no lo imponga un convenio colectivo.

Con carácter previo a esta nueva redacción ya resultaba pacífico en la práctica totalidad de nuestra doctrina jurisprudencial que la cláusula de subrogación empresarial excedía del ámbito subjetivo propio de los pliegos de cláusulas administrativas al afectar a terceros ajenos al vínculo contractual, por lo que la existencia o inexistencia de dicha obligación debía determinarse con base en la normativa laboral aplicable, tal y como resultaba, de la resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales número 879/2014, de fecha de 28 de noviembre 2014, en la que se indica que: *«(...) en relación con la obligación de informar en los pliegos sobre el personal a subrogar, debe señalarse, en primer lugar, que es doctrina de este Tribunal que la obligación de informar sobre tales extremos recae en el propio órgano de contratación, quien a su vez deberá a su vez recabarla de los actuales adjudicatarios. Así se ha señalado en diversas resoluciones de este Tribunal, pudiendo citar al respecto la nº 321/2014: "La cuestión de si debe incluirse en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la obligación del adjudicatario de subrogarse en los contratos de trabajo del personal que viene prestando el servicio por cuenta de otro empresario se ha planteado varias veces ante este Tribunal y, en concreto ha analizado este mismo convenio colectivo en resolución 608/2013 (...). En esta resolución, interpretando el citado artículo 120, se dice que el mismo no impone que en los pliegos de cláusulas administrativas se deba contener una cláusula de subrogación, pues tal y como se dijo en la Resolución 75/2013: "la cláusula de subrogación empresarial*

excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos -Administración contratante y adjudicatario-, en la medida en que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un “contenido netamente laboral” (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal de éste destinado a la prestación del servicio) y “que forman parte del status del trabajador”, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social. “Pero, pese a ello, se decía que “aunque en el pliego no haya obligación de contemplar la subrogación, sí que la hay de facilitar la información sobre las condiciones de los contratos de trabajo afectados, cuando tal subrogación esté prevista en el convenio colectivo sectorial de aplicación”, dado el tenor inequívoco del art. 120 TRLCSP (...)”».

Por lo tanto, la nueva normativa ha venido a confirmar el criterio ya pacífico en cuya virtud los pliegos tienen una función informativa u orientadora, sin imponer en ningún caso a la nueva adjudicataria la obligación de subrogación en los contratos del personal de la empresa saliente; eso sí, sin perjuicio de cumplir con dicha función informadora para el caso de que la obligación de subrogación venga impuesta legal o convencionalmente. Tal y como sucede en este caso.

Séptimo. De conformidad con la actual regulación contenida en el artículo 130 LCSP las apreciaciones formuladas por la recurrente respecto del apartado Z del Anexo I al PCAP en el que se incluye referencia al Convenio Colectivo estatal de jardinería 2017-2020, por las que se pretende que en dicho apartado se incluyan, además, las referencias a los convenios de empresa suscritos por las actuales prestatarias del servicio de jardinería en Valencia, no puede recibir una favorable acogida, dado que el referido apartado lleva por título “otros, subrogación en contratos de trabajo”, y está destinado a informar a las eventuales licitadoras sobre la existencia de un convenio colectivo de ámbito estatal que regula la subrogación en las relaciones laborales del personal que viene prestando el servicio.



Se trata pues, en todo caso, de un ámbito indisponible para los convenios de empresa cuya eficacia preferente está legalmente limitada a determinados aspectos, por lo que, de acuerdo con el artículo 130 de la LCSP, han de quedar circunscritos a lo que dispongan a estos efectos las normas legales, convenios colectivos o acuerdos de negociación colectiva de eficacia general.

En la misma línea, el propio Anexo I al PCAP, en su apartado B, subapartado 2 relativo a los *«Documentos del expediente que deben estar a disposición de las personas o empresas licitadoras en la Plataforma de Contratación del Sector Público»*, incluye entre dicha documentación un Anexo X comprensivo del listado con el personal afecto por la subrogación, y un Anexo XV en donde se incorporan los convenios de empresa suscritos por las actuales contratistas.

A mayor abundamiento, en sentido parecido a la regulación contenida en los pliegos objeto de este recurso, la propia Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, habla indistintamente de *«convenio laboral de referencia»*, *«costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación»*, *«convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios»*, o *«convenios colectivos en vigor»* (vid., arts. 100.2, 101.2, 102.3, 122.2, 149.4 y 202.2), sin que de ello quepa concluir que el legislador se ha olvidado o excluye la aplicación de los convenios de empresa, que serán de aplicación preferente en aquellas materias expresamente incluidas en el apartado 2 del art. 84 del TRLET, como se ha explicado más arriba, entre las que no figura la subrogación de personal.

Por todo lo expuesto, no existiendo lugar a confusión posible en la pluralidad de acepciones con la que los pliegos puedan referirse al convenio colectivo aplicable, el cual en todo caso habrá de atenerse a la jerarquía de normas resultantes del ordenamiento jurídico laboral, procede la completa desestimación de este recurso.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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



Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. J.A.F. actuando en nombre y representación de CCOO de Construcción y Servicios del País Valenciano contra los pliegos de cláusulas administrativas particulares y Anexo I del contrato de “*Gestión, limpieza, mantenimiento y conservación de espacios ajardinados y arbolado ciudad València*”, expediente 04101/2021/39-SER.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero. 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 multa prevista en el artículo 58 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 la Comunidad Valenciana, 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.k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.