



Recursos nº 797 y 809/2022 C.A. Illes Balears 44 y 45/2022

Resolución nº 961/2022

Sección 2ª

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

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

VISTOS los recursos interpuestos por D. F.J.G.R., en nombre y representación de UGT ILLES BALEARS, y por D. C.V.G., actuando como Presidente del Comité de Empresa de FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., contra los pliegos de la licitación convocada por el Ayuntamiento de Mahón para contratar el “*Servicio de limpieza vial del término municipal de Maó*”, expediente E00532021000001; este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Mediante anuncio de licitación publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP) el 30 de mayo de 2022, el Ayuntamiento de Mahón convocó licitación por el procedimiento abierto en el expediente para la contratación del servicio de limpieza viaria del referido municipio.

El valor estimado del contrato asciende a 19.388.839,67 euros, y el plazo de ejecución del contrato es de 8 años.

Segundo. La licitación se ha desarrollado de conformidad con los trámites previstos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), y demás legislación aplicable en materia de contratación.

Tercero. Con fecha 20 de junio de 2022, UGT ILLES BALEARS presenta recurso especial en materia de contratación contra los pliegos (Recurso nº 797/2022) y, con fecha



de 22 de junio de 2022, se interpone recurso –contra el mismo acto– por el Presidente del Comité de Empresa de FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (Recurso nº 809/2022)

Cuarto. De conformidad con lo previsto en el artículo 56.2 de la LCSP, se solicitó por el Tribunal al órgano de contratación la remisión del expediente, habiendo sido recibido en este Tribunal acompañado de los correspondientes informes de fecha 23 y 27 de junio de 2022.

Quinto. La Secretaría del Tribunal en fecha 28 de junio de 2022 dio traslado del Recurso nº 809/2022 a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones; sin haber hecho uso de su derecho.

Sexto. En fecha 29 de junio de 2022 la Secretaría del Tribunal dio traslado del Recurso nº 797/2022 a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones. En fecha 6 de julio de 2022 se presentan alegaciones por la entidad FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. para oponerse a la estimación del recurso.

Séptimo. Interpuestos los recursos, la Secretaria del Tribunal por delegación de este dictó resolución de 29 de junio de 2022 acordando la concesión de la medida cautelar 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 resolver corresponde a este Tribunal, a tenor de lo previsto en el artículo 46.2 y 4 de la LCSP, así como de acuerdo con el Convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears sobre atribución de competencias de recursos contractuales de fecha 23 de septiembre de 2020 (BOE de fecha 03/10/2020).



Asimismo, los recursos interpuestos se refieren a un mismo acto administrativo, el de aprobación de los pliegos, se dirigen contra el mismo ente contratante y se fundan en idéntica causa de pedir, por lo que, en aplicación del artículo 13 del Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se prueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC), se acuerda su acumulación por guardar identidad sustancial o íntima conexión.

Segundo. Los recurrentes ostentan la legitimación exigida en el artículo 48 de la LCSP para recurrir el acto impugnado.

En lo que se refiere a la legitimación de los Sindicatos, y como se señala en la Resolución 172/2012, de 14 de noviembre, el Tribunal Constitucional ha venido a fijar cuatro premisas en esta materia, que se desprenden de las sentencias del Tribunal Constitucional 7/2001, de 15 de enero, 24/2001, de 29 de enero, y 84/2001, de 26 de marzo, premisas que son las siguientes: 1) las viejas reglas de la Ley Jurisdiccional de 1956 –el interés directo de su artículo 28.1.a)– deben ser sustituidas por la noción de interés legítimo del artículo 24.1 de la Constitución [hoy ya recogida en el artículo 19.1.b) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998], entendida según la teoría general, esto es, como ventaja o utilidad que obtendría el recurrente en caso de prosperar la pretensión ejercitada; 2) que los Sindicatos, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución como por obra de los Tratados internacionales suscritos con España, tienen atribuida una función genérica de representación y defensa, no sólo de los intereses de sus afiliados, sino de los intereses colectivos de los trabajadores en general; 3) que, sin embargo, respecto de la legitimación procesal esa capacidad abstracta de los Sindicatos debe concretarse, en cada caso, mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, ya que la función constitucionalmente atribuida a los Sindicatos no les convierte en guardianes abstractos de la legalidad; y, 4) en el orden contencioso-administrativo, ese vínculo, entendido como aptitud para ser parte en un proceso concreto o "*legitimatío ad causam*", ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico.



También este Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la legitimación de las organizaciones sindicales a la hora de impugnar los Pliegos que han de regir un contrato por insuficiencia de los costes salariales previstos en los mismos, señalando recientemente, en Resolución nº 201/2022, de 10 de febrero:

“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, e 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”.

En el presente supuesto, el sindicato reclamante impugna la forma en que se han determinado los costes salariales de los trabajadores a la hora de determinar el importe del presupuesto base de licitación. Así las cosas, advertimos que existe una relación directa de la reclamación con la defensa de los intereses de los trabajadores, de manera que debe reconocerse legitimación a dicho sindicato.”

En cuanto a la legitimación del comité de empresa, en la Resolución nº 281/2012, de 5 de diciembre, el Tribunal reconoció legitimación a un miembro del Comité de Empresa que impugnaba un Pliego por entender que el mismo no garantizaba el cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector y en un Acuerdo individual, en cuanto a la obligación de subrogación de los trabajadores del anterior contrato en caso de que el mismo se adjudicase a favor de un nuevo contratista, considerando el Tribunal que “(...)



la eventual estimación de su pretensión podría generar un efecto positivo en la esfera jurídica de los trabajadores afectados por la decisión de este Tribunal y consecuentemente procede reconocer su legitimación activa". En el mismo sentido se pronunció, en un supuesto similar, la Resolución nº 257/2012, de 14 de noviembre.

Por todo lo expuesto, debe apreciarse en ambos recurrentes legitimación suficiente para la interposición de los presentes recursos especiales en materia de contratación.

Tercero. La interposición de los recursos ha tenido lugar dentro del plazo legal del artículo 50.1 b) de la LCSP.

Cuarto. Se recurre el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante, PCAP) y el Pliego de Prescripciones Técnicas (en adelante, PPT) aprobados por el Acuerdo Plenario del Ayuntamiento de Mahón de 26 de mayo de 2022, que rigen el *"Servicio de limpieza vial del término municipal de Maó"*, expediente E00532021000001.

La entidad UGT ILLES BALEARS (Recurso nº 797/2022) recurre dichos pliegos por considerar que para calcular los gastos de personal se ha de tener en cuenta el Convenio colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. (código de convenio 07002571012006, publicado en el Boletín Oficial de las Islas Baleares Nº 42 el 26 de marzo de 2022) con una vigencia hasta 2024, el cual regula las condiciones laborales para los centros de trabajo de recogida de basura, limpieza viaria y riego de Mahón, Alaior y Es Castell. Añade que la omisión del mismo para el cálculo de los costes de personal implica que estos sean insuficientes. Suplica que los pliegos sean anulados.

El Comité de Empresa de FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (Recurso nº 809/2022), en el mismo sentido que UGT ILLES BALEARS, señala que no se ha tenido en cuenta el convenio colectivo citado, por lo que no se respetan las normas convencionales de aplicación, siendo contrario al artículo 35.n) de la LCSP. Solicita que se declare la nulidad o anulabilidad de los pliegos recurridos.

El órgano de contratación, en su informe, considera que el Convenio colectivo de empresa sólo es aplicable a ésta, no pudiendo estar vinculados los pliegos a las condiciones del actual prestatario del servicio, añadiendo que, en cualquier caso, los



pliegos cumplen con las obligaciones que en materia de información sobre subrogación impone la LCSP. Teniendo en cuenta el convenio colectivo aplicable, argumenta que los costes salariales están correctamente calculados. Respecto del Recurso nº 809/2022, añade que el Comité de Empresa carece de legitimación, y además no se ha acreditado la representación de su Presidente, por lo que este último recurso debe ser inadmitido.

Quinto. El acto recurrido es susceptible de impugnación de conformidad con lo previsto en el artículo 44.2 a) de la LCSP. Por su parte, el procedimiento de licitación corresponde a un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior al mínimo previsto en el artículo 44.1.a) de dicha norma legal para tener acceso al recurso especial en materia de contratación. En consecuencia, el acto objeto del recurso es susceptible de recurso especial en materia de contratación.

Sexto. Ambos recursos, se contraen a determinar si el convenio colectivo de empresa, del actual prestatario del servicio, vincula al órgano de contratación a la hora de calcular los costes salariales en la elaboración de los pliegos.

Con carácter previo debe recordarse que la LCSP produce una mayor vinculación de la contratación pública con el cumplimiento de la normativa laboral. Difícilmente el órgano de contratación puede garantizar que en la ejecución del contrato se puedan cumplir con las obligaciones aplicables en materia laboral, si ya de inicio el adjudicatario no reflejase en su oferta económica el coste real del personal.

Cabe aludir, en este sentido, a la Resolución nº 145/2019, de 22 de febrero, de este Tribunal, que pone especial énfasis en establecer una mayor vinculación de la contratación pública con el cumplimiento de la normativa laboral:

“A la vista de los artículos anteriores y los términos de su redacción, es evidente que se produce una mayor vinculación de la contratación pública a la normativa laboral. Vinculación que cobra un mayor protagonismo cuando se trate de contratos, como los de servicios, donde los costes de personal pueden suponer la partida principal del gasto en el presupuesto base de licitación. Tal intensidad tiene su reflejo en la obligación de indicar los costes salariales estimados a partir de la normativa laboral de referencia en los Pliegos (artículo 100.2 LCSP), su



consideración expresa en el cálculo del valor estimado del contrato (artículo 101.2 LCSP), y para la fijación del precio (artículo 102.3 LCSP). Pero también a la hora de imponer el rechazo de las ofertas anormalmente bajas que no cumplan con la normativa laboral, incluyendo lo dispuesto en los convenios colectivos de carácter sectorial, así como la obligación a los órganos de contratación de velar por su cumplimiento de las condiciones salariales una vez adjudicado el contrato, y erigiéndose su infracción en causa de imposición de penalidades. Por todo ello, se ha de concluir que existe una mayor vinculación, intensidad y deber cuidado por el respeto a la normativa laboral, del que se derivan para el órgano de contratación un deber de vigilancia que antes no existía. Por tanto, los costes salariales derivados de los convenios colectivos ya no se limitan a ser una de las posibles fuentes del conocimiento para determinar el precio de mercado del contrato, sino que, además, tienen fuerza vinculante, y su respeto debe quedar totalmente garantizado, tanto en la preparación del contrato, al elaborar los Pliegos, como con posterioridad, una vez adjudicado, en fase de ejecución”.

Aclarado lo anterior, debe atenderse al tenor literal del artículo 102.3 de la LCSP, que señala:

“Los órganos de contratación cuidarán de que el precio sea adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato mediante la correcta estimación de su importe, atendiendo al precio general de mercado, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación y la aplicación, en su caso, de las normas sobre ofertas con valores anormales o desproporcionados.

En aquellos servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales, deberán considerarse los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios”.

El tenor literal de este precepto conduce a este Tribunal a afirmar que la Ley se refiere únicamente a los convenios sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios; no así a los convenios de empresa.



Resulta por ello evidente que el órgano de contratación no se encuentra vinculado, a la hora de elaborar el presupuesto base de licitación, al convenio colectivo de empresa que pueda existir, lo que es lógico habida cuenta que el Convenio colectivo de empresa resulta aplicable únicamente a la empresa y a los trabajadores que lo han suscrito, y no a terceras empresas que puedan concurrir a la licitación. En todo caso, este ámbito de aplicación reducido del Convenio colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. de 3 de febrero de 2021 resulta de su propio tenor literal: sólo es aplicable a los trabajadores de esa empresa y de los centros de Maó, Alaior y Es Castell.

Séptimo. Junto a lo expuesto ha de tenerse en cuenta que, según el apartado 32 del PCAP, la adjudicataria tiene la obligación de subrogar el personal que integra la plantilla del anterior contratista adjudicatario de este servicio con las condiciones laborales vigentes, según lo que establece el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 103 de la LCSP, el Convenio colectivo de referencia para este contrato, en este caso, para la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, es el Convenio colectivo del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida domiciliaría de basuras, limpieza de playas, tratamiento y eliminación de residuos, recogida selectiva, puntoso verdes, desecherías, puntos limpios y plantas de reciclaje, aprobado el 14 de marzo por la Asociación de Empresas de Recogida y Limpieza de las Islas Baleares (AERLIB), y Comisiones Obreras, y publicado en el BOIB nº 57 de fecha 30 de abril de 2022; añadiendo expresamente el párrafo siguiente del mismo apartado que: *“es obligación de la empresa adjudicataria cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el Convenio colectivo de aplicación”*.

Se trata, pues, de dos cuestiones distintas, que los recurrentes mezclan de forma indistinta: de un lado, la elaboración del presupuesto, y la obligación de subrogación. En el primer caso, el órgano de contratación deberá atender al convenio sectorial aplicable – no al de empresa, según ya se ha visto– que es el Convenio colectivo del sector aludido en el párrafo anterior.



Octavo. Respecto al otro argumento esgrimido en el Recurso nº 797/2022 –consistente en la aplicación del Convenio, a juicio del Sindicato actor, indebido para el personal a subrogar–, hay que atender a lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP, relativo a la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, que establece:

“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.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte



adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

3. En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

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.

5. 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.

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.”



Este Tribunal ya se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la finalidad perseguida por el citado precepto. Así, su Resolución nº 353/2020, de 5 de marzo, analiza esa obligación de suministrar información sobre el personal a subrogar en los términos siguientes:

“Señalado esto, entraremos en el análisis de las obligaciones impuestas a los poderes adjudicadores en el artículo 130 de la LCSP.

Partiendo, como se ha dicho y hemos repetido innumerables veces, que la obligación de subrogar a los trabajadores, cuando se produce una sucesión entre contratistas en la prestación de un servicio, se impone en los convenios colectivos aplicables no al contratante sino a los empresarios y trabajadores que negociaron y concluyeron el convenio, siendo aquella obligación y su cumplimiento ajenos al contrato público, la LCSP atribuye al órgano de contratación el deber de informar en el pliego sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, que resulten necesarias para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, a fin de que los licitadores puedan formular correctamente su oferta.

El artículo 130.1 LCSP determina el contenido mínimo y, por ende, obligatorio de dicha información, así ha de contener los listados del personal objeto de subrogación, con referencia al convenio colectivo de aplicación, 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 norma impone dicho contenido obligatorio tanto al órgano de contratación que ha de confeccionar los pliegos como a la empresa contratista que viene prestando el servicio, pues aquella tiene la obligación de facilitar la información al órgano de contratación, deber que el apartado 4 del artículo 130 LCSP refuerza con la exigencia de consignar en el pliego la imposición de penalidades al contratista para el caso de su incumplimiento.)

Hay, por tanto, una ligazón perfecta entre la información que suministra el contratista que presta el servicio al órgano de contratación y la que éste ha de reflejar en los pliegos, y ello porque la LCSP parte de la separación radical entre las obligaciones laborales de los contratistas para con sus trabajadores y el contrato administrativo, por lo que el órgano de contratación, que es ajeno a la relación laboral, no tiene obligación de conocer sus pormenores y, por tanto, tampoco de comprobar que los datos que se le dan por el contratista son ciertos.

Así el deber de información se configura como una obligación puramente formal, en que el órgano de contratación actúa como un mero nuntius o intermediario en el suministro de los datos que la conforman, entre el contratista que presta el servicio y los licitadores que concurren al futuro contrato.

Ello se manifiesta en la responsabilidad por la falta de certeza en la información suministrada, que no recae en el órgano de contratación sino, conforme señalan los apartados 5 y 6 del artículo 130 de la LCSP, sobre el antiguo contratista, frente al que el nuevo contratista tendrá acción directa si los costes laborales fueran superiores a los que se desprendían de aquella información, como tampoco recae responsabilidad alguna sobre el poder adjudicador contratante por el incumplimiento de las obligaciones laborales del contratista para con los trabajadores subrogados, pues al que le incumbe responder de los salarios impagados a dichos trabajadores y de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas es al antiguo contratista, sin que tampoco el nuevo contratista, en ningún caso, asuma dichas obligaciones por el mero hecho de la subrogación, como expresamente dispone el precepto de la LCSP.

Añade a aquella obligación formal el artículo 130.4 y 6 de la LCSP dos de carácter formal y otra de carácter material.

Así el pliego de cláusulas administrativas particulares ha de contemplar necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 de la LCSP para el supuesto de incumplimiento por él de la obligación de suministrar información prevista en el artículo 134.1 LCSP,



al igual que ha de reflejar expresamente la obligación del contratista durante la vida del contrato de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas, deudas de las que, como dijimos, no responde la entidad contratante ni el nuevo contratista, pues son ajenas a la nueva relación contractual que para la prestación del servicio se constituya.

En cuanto a la obligación de carácter material -que la LCSP no exige que se recoja expresamente en el pliego para que sea de imperativa observancia-, se impone al órgano de contratación que una vez acreditada la falta de pago de los salarios de los trabajadores subrogados durante la ejecución del contrato, se proceda 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 su abono.

Partiendo de lo dicho, la obligación formal de recabar del antiguo contratista información sobre las condiciones de subrogación de los trabajadores y de facilitarla una vez obtenida a los licitadores, acaba ahí.

No le es exigible al órgano de contratación verificar o contrastar la información recibida, ni responder de su certeza o suficiencia. Tampoco está obligado el poder adjudicador a recabar más información del contratista -ni a facilitársela a los licitadores- que la que impone el artículo 130.1 de la LCSP, sin perjuicio de que el precepto no impide -por ello lo hace con carácter facultativo no imperativo-, que el órgano de contratación pueda recabar y 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...

La obligación de información prevista en el apartado 1 del artículo 130 de la LCSP ha sido cumplida más que con creces por el órgano de contratación, pues éste ha recabado del contratista anterior los listados del personal objeto de subrogación, con indicación del 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, información que, una vez remitida por el contratista ha sido puesta a disposición de los licitadores, sin que el ente contratante este obligado, como dijimos, a verificar la certeza de los datos suministrados por la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar, ni tampoco lo esté a requerir o suministrar más datos sin perjuicio de que, si lo estima necesario para permitir una exacta evaluación de los costes laborales, pueda hacerlo con carácter facultativo y en modo alguno imperativo.

Además, contrariamente a lo que afirma la recurrente, queda constatada la solicitud de información adicional y la puesta a disposición de aquella a los licitadores en lo que a las deudas por salarios pendientes y cuotas de Seguridad social se refiere, a pesar de no ser imperativo ni la solicitud de información ni su suministro.”

En el presente caso, los cuadros del anexo del PPT contienen listado de todos los trabajadores subrogables, con su categoría, salario bruto, descripción del contrato de trabajo y su código, convenio al que están afectos, antigüedad, jornada, salario bruto y pactos en vigor.

Cumplida la referida obligación de información, ningún vicio de ilegalidad puede imputarse a los pliegos recurridos, pudiendo todos los interesados formular sus ofertas con pleno conocimiento de los costes laborales, pues es éste y no otro es el propósito del artículo 130 de la LCSP. Y, ni mucho menos, su alcance puede ser el de determinar el Convenio aplicable al personal subrogable o al que el adjudicatario pueda contratar en el futuro.

Por lo expuesto, ambos recursos han de ser desestimados, pues no estando vinculado el órgano de contratación por un convenio colectivo de empresa, sino únicamente por los convenios colectivos sectoriales que sean de aplicación, los costes salariales han sido correctamente calculados –conforme al Convenio colectivo sectorial de referencia para el



órgano de contratación—, habiéndose cumplido también la obligación de información en materia de subrogación que impone el artículo 130 de la LCSP, pudiendo tener todos los interesados la información necesaria para concurrir a la licitación, formulando su oferta correctamente, o no concurrir, siendo el órgano de contratación, así como los pliegos recurridos, completamente ajenos al cumplimiento del convenio colectivo de empresa por el nuevo contratista.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Desestimar los recursos interpuestos por D. F.J.G.R., en nombre y representación de UGT ILLES BALEARS, y por D. C.V.G., actuando como Presidente del Comité de Empresa de FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., contra los pliegos de la licitación convocada por el Ayuntamiento de Mahón para contratar el “*Servicio de limpieza vial del término municipal de Maó*”, expediente E00532021000001.

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 Illes Balears, en el plazo dos meses, a contar desde el día siguiente a 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.