



Recurso nº 1173/2023 C.A. Región de Murcia 87/2023

Resolución nº 1322/2023

Sección 2ª

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

En Madrid, a 11 de octubre de 2023.

VISTO el recurso interpuesto por D. M.T.C.S., en representación de VECTORIS, S.L., contra los pliegos rectores del procedimiento "*Servicio de gestión, conserjería, recepción, mantenimiento y limpieza de las instalaciones deportivas "Polideportivo Municipal, Pista de Atletismo y Campo de Fútbol Manuel Ruiz Pérez" de Alcantarilla*", expediente 3247/2023, convocado por el Ayuntamiento de Alcantarilla, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fechas 27 y 28 de julio de 2023 se ha publicado, en la Plataforma de Contratación del Sector Público (en adelante PCSP) y en el DOUE, respectivamente, el anuncio de licitación por la Alcaldía del Ayuntamiento de Alcantarilla del contrato denominado "*Servicio de gestión, conserjería, recepción, mantenimiento y limpieza de las instalaciones deportivas Polideportivo Municipal, Pista de Atletismo y Campo de Fútbol Manuel Ruiz Pérez de Alcantarilla*". Respecto del valor estimado del contrato, en el anuncio en el DOUE consta la cantidad de 797.710.66 euros; sin embargo, en el anuncio en la PCSP el valor estimado que consta es el de 1.595.421,32 euros. En el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige la licitación en cuestión (en adelante, PCAP) el valor estimado es el publicado en dicha plataforma (cláusula 6). El procedimiento seguido es el abierto.

Segundo. El recurso fue interpuesto ante este Tribunal el 12 de agosto de 2023. El objeto del recurso lo constituye la cláusula 25 del PCAP en relación con el Anexo I del Pliego de Prescripciones Técnicas (en adelante, PPT) que establece los trabajadores a subrogar por



el nuevo adjudicatario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP). Su contenido es el siguiente:

“CLÁUSULA 25. PERSONAL A SUBROGAR.

*La empresa adjudicataria queda obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores, en los términos establecidos en la legislación laboral aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP. A tal efecto se adjunta en el **ANEXO I PPT** los datos facilitados por la actual contratista con una relación de trabajadores con vínculo contractual con la citada empresa”.*

En el citado Anexo se recoge una relación de 6 trabajadores con sus condiciones contractuales correspondientes. En el PPT se prevé que el servicio se prestará por, al menos, 8 trabajadores.

En la transmisión de información que, al amparo del artículo 130 de la LCSP, debe cumplimentar la empresa adjudicataria del contrato –la mercantil aquí actora– se relacionan 9 puestos de trabajo, de los cuales 7 son de la categoría de conserje/limpiador, 1 de limpiadora y 1 de encargado.

Tercero. El órgano de contratación ha emitido el correspondiente informe oponiéndose a la estimación del recurso.

Cuarto. A solicitud de este Tribunal, el órgano de contratación he emitido certificado sobre las empresas que se han presentado a la licitación, entre las que se encuentra la empresa recurrente.

Quinto. Por resolución de 24 de agosto de 2023, la Secretaria del Tribunal resolvió –por delegación de éste– 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. El presente recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 y 4 de la LCSP, siendo el órgano de contratación un poder adjudicador. La competencia del Tribunal se ampara en el convenio suscrito el 13 de noviembre de 2020 entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sobre atribución de competencias de recursos contractuales (BOE núm. 306, de 21 de noviembre de 2020).

Segundo. El recurso ha sido interpuesto en plazo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50.1 de la LCSP.

Tercero. El contrato objeto del recurso es susceptible de recurso especial en materia de contratación, conforme a lo dispuesto en el artículo 44.1.a) de la LCSP por ser un contrato de servicios cuyo valor estimado supera los 100.000 euros, licitado por un poder adjudicador.

Asimismo, los pliegos de contratación constituyen objeto idóneo para la interposición de un recurso especial, según dispone el artículo 44.2.a) de la LCSP.

Cuarto. De acuerdo con el artículo 48 de la LCSP:

“Podrá 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”.

Consta –como se relata en el Antecedente de Hecho cuarto– y se deduce del expediente remitido por el órgano de contratación, que la recurrente presentó proposición a la licitación cuyos pliegos rectores impugna mediante el presente recurso.



En consecuencia, conforme a la doctrina de este Tribunal, al haber presentado proposición la mercantil actora, ésta ostenta evidente interés legítimo para recurrir los pliegos de una licitación, pues en tal caso el empresario adquiere la expectativa de resultar adjudicatario del contrato y ello viene a constituir el interés fundante de su legitimación; además, de las circunstancias concurrentes en el presente caso, cabe inferir que –en cumplimiento del artículo 50.1.b) *in fine* de la LCSP– la interposición del recurso precedió a la presentación de su oferta.

De ahí que haya de concluirse que la recurrente ostenta legitimación.

Quinto. Afirma en el recurso la parte actora que la determinación de los trabajadores a subrogar perjudica sus intereses cuando dice que: “(...) *en nuestro caso, la mercantil VECTORIS, SL es la actual adjudicataria del referido contrato y con motivo del error cometido en los pliegos del contrato puede resultar directamente afectada y perjudicada, tal y como analizaremos más adelante*”. Su queja se refiere a los conflictos que pueden surgir entre la empresa y los trabajadores que el órgano de contratación no relaciona a los efectos de subrogación del contrato. A lo largo de sus alegaciones, la empresa recurrente defiende que determinados trabajadores deben ser subrogados a lo que se ha negado el órgano de contratación. A tales efectos, como relata en el recurso, cuando fue requerida en virtud del artículo 130 de la LCSP para aportar el listado de personal susceptible de subrogación, se produjo lo siguiente:

“(...) ”

- *Que con motivo de la redacción de los pliegos para la nueva licitación, mi mandante fue requerido para que aportara un listado del personal susceptible de subrogación conforme a lo previsto en el artículo 130 de la LCSP. Aportamos como DOCUMENTO Nº 5 el referido requerimiento.*
- *Que en cumplimiento de lo requerido, VECTORIS aportó al órgano de contratación el referido listado, aunque, posteriormente, tuvo que subsanar el escrito inicial al no aportar los nombres de las personas que ocupan los puestos de trabajo. Aportamos como DOCUMENTO Nº 6 dicho listado juntos con los escritos.*



- *Que mediante Resolución del Ayuntamiento de Alcantarilla, de fecha 17 de mayo de 2023 que acompañamos como DOCUMENTO Nº 7, nos comunican que "Con relación a los puestos T1, T2, T4 y las personas que los ocupan no son objeto de subrogación", porque i) (T1) no se encontraba dentro de la estructura del personal requerido en la licitación y ii) (T2 y T4) se ha cambiado la categoría originaria, sin el consentimiento expreso por parte de ese Ayuntamiento conforme dispone la cláusula 32 del PCAP.*

Asimismo, se nos requiere para "la modificación de condiciones de los contratos laborales existentes y su adaptación a los que debieran haber tenido conforme a la licitación".

- *Que al no estar de acuerdo con dicha Resolución, esta parte presentó escrito en fecha 26 de mayo de 2023 que acompañamos como DOCUMENTO Nº 8, en el que, de forma resumida, denunciábamos los siguientes extremos que desarrollaremos más adelante:*

o Vulneración del artículo 130.1 de la LCSP y de la doctrina jurisprudencial que lo respalda.

o Vulneración del artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios vigente en el referido contrato (Trabajadores (T2 y T4).

o Vulneración del artículo 16 del Convenio de la Construcción vigente para el trabajador T1.

o Vulneración de la cláusula 2, punto 1.2 del PPT.

- *Que en fecha 17 de julio de 2023, se nos notifica Resolución de ese Ayuntamiento que acompañamos como DOCUMENTO Nº 9, que desestima nuestro escrito en base a lo siguiente: "Con fecha 11 de julio de 2023 se recibe informe jurídico de Decisio Consulting, S.L.P., a petición del Ayuntamiento de Alcantarilla, ante el escrito de alegaciones presentado por la mercantil VECTORIS, S.L., de fecha 25 de mayo de 2023, contra el requerimiento efectuado por esta Corporación en fecha 17 de mayo*



de 2023 a la misma. A la vista del informe jurídico no puede ser obviado por las partes el que, lo que efectúa esta administración es un requerimiento y no el dictado de una resolución, se procede a desestimar el escrito de alegaciones presentado por VECTORIS S.L., de fecha 25 de mayo de 2023. 5 Es por lo tanto que se ratifica el escrito de 17 de mayo de 2023 del Jefe de Servicio de Deportes como responsable del contrato en el que se comunica a la concesionaria VECTORIS, S.L. lo siguiente: Con relación a los puestos T1, T2, T4 y las personas que los ocupan no son objeto de subrogación. Requerir a la concesionaria VECTORIS, S.L. la modificación de condiciones de los contratos laborales existentes y su adaptación a las que debieran haber tenido conforme a la licitación. Con relación a los puestos T1, T2, T4 y las personas que los ocupan no son objeto de subrogación”.

En otra parte del escrito de recurso, se sostiene que: “(...) en consecuencia, consideramos esencial que en los Pliegos de la nueva licitación se recoja el listado completo conforme establece el Convenio colectivo aplicable, el artículo 130.1 de la LCSP y la propia doctrina jurisprudencial ya que, en caso contrario, mi mandante, como empresa saliente en este contrato, podría verse afectada directamente por la decisión unilateral del órgano de Contratación de modificar el listado de los trabajadores adscritos al contrato y que son, a juicio de esta parte, plenamente subrogables”.

Finalmente, afirma y solicita del Tribunal que: “(...) por todo ello, deben incluirse subrogarse todos los trabajadores adscritos al contrato conforme al listado aportado por esta parte en conformidad con el artículo 130.1 de la LCSP ya que, en caso contrario, existe una alta posibilidad de que dichos trabajadores interpongan demandas en la vía judicial correspondiente fundamentadas, entre otras cosas, en la vulneración de los dispuesto en los Convenios Colectivos en relación al artículo 130.1 de la LCSP y en una clara y gravísima situación de vulneración de los derechos fundamentales como es la discriminación para la no integración de personas con diversidad funcional que han resultado aptas para estos puestos de trabajo”.

Sexto. Por su parte, el órgano de contratación en su informe expresa claramente su disconformidad con la posición de la empresa recurrente, justificando las razones por las cuales considera que sólo procede incluir a 6 trabajadores en lugar de 9 en el listado del



personal a subrogar, examinando el anterior pliego que establecía la prestación del contrato con 8 y no 9 personas y el resto de los trabajadores con categorías diferentes cuyos cambios en las condiciones laborales no han sido autorizados por el órgano de contratación.

A estos efectos, se afirma que tiene especial relevancia la cita que se hace del PCAP del contrato vigente, concretamente su cláusula 32, que establece en su segundo párrafo lo siguiente:

“Cualquier contratación o acto en materia de personal realizado por el contratista durante el plazo de duración del contrato, y que pueda tener incidencia después de su terminación, será sometida previamente a la aceptación, expresa y escrita, del Ayuntamiento. En caso contrario, serán de cuenta del contratista las indemnizaciones o compensaciones que pudieran proceder al término del contrato, por cualquier motivo, según la legislación vigente en ese momento, al no ser asumido el personal por la Corporación o por el nuevo adjudicatario de los Servicios”. Según se sigue afirmando por el órgano de contratación, “(...) de la simple lectura de la cláusula del pliego, que es la ley del contrato que regula las relaciones entre las dos partes, se deriva que, en caso de nuevas contrataciones, que puedan tener consecuencias a la terminación del contrato, como es el caso de la subrogación, se necesita la aceptación expresa y escrita del Ayuntamiento.

Esta aceptación no ha sido solicitada en el presente caso, por lo que debe ser de aplicación lo dispuesto a continuación de la cláusula, que establece las consecuencias de no solicitar esa aceptación, cual es que será de cuenta de la contratista las indemnizaciones o compensaciones que pudieran proceder al término del contrato, es decir debe asumir como propios esos trabajadores.

Por tanto, entendemos que no son subrogables, ya que la recurrente ha realizado nuevas contrataciones y modificaciones sustanciales en materia de personal durante la ejecución del contrato que tienen incidencia después de la terminación, no habiendo solicitado al Ayuntamiento de Alcantarilla la aceptación, expresa y escrita.

3. Categorías de los trabajadores

Desde este Ayuntamiento, se le ha requerido a la contratista que ajuste las categorías de los trabajadores a las que se derivan del contrato actual, es decir conserje o limpiador, para no alterar la estructura del personal del servicio.

Ello respecto del resto de los trabajadores del servicio, que sí tienen derecho a subrogación, según nuestro criterio, T3, T5, T6, T7 y T8.

Ese es el requerimiento, que la recurrente habla que se trata de una resolución, cuando no es así.

En cuanto a la justificación para el cambio de categorías, que da la recurrente, que es por la dualidad de funciones que cumple todo el personal y que se ha realizado a todo el personal, no es cierto porque que no se han realizado a todos los trabajadores ya que continúa un puesto de limpiadora.

Por otro lado, en ningún momento se han dado órdenes a la empresa para que los trabajadores de forma específica realicen tarea alguna (conserje o limpiador), ya que esto es potestad organizativa de esta.

Todas las comunicaciones se han realizado de forma genérica indicando deficiencias de cumplimiento de contrato para que se corrijan y subsanen, la organización del personal y las tareas a desarrollar por estos son competencia exclusiva de la empresa.

El responsable del contrato ve la incidencia del cambio de categorías cuando se aporta por la empresa el listado de subrogación, ya que en ningún momento se ha comunicado el cambio ni verbalmente ni por escrito.

Que desde la concejalía de deportes en ningún momento se ha exigido la ambivalencia de los puestos ya que no somos competentes en la organización del personal de la empresa, pero si se ha exigido de forma continuada a la empresa el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los pliegos.



4. Artículo 130 LCSP.

El Ayuntamiento no ha infringido el artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público, ya que se ha cumplido con la obligación de solicitar el personal a la contratista actual y una vez obtenido comunicar en los pliegos el personal con derecho a subrogación, el artículo no establece la obligación de trasladar sin más el listado de personal comunicado por el contratista”.

Séptimo. Pues bien, lo que la empresa manifiesta es un conflicto entre ella y el órgano de contratación respecto a qué personas y con qué condiciones, por estar, según se afirma, asociadas a la prestación del contrato en vigor, deben incluirse en la relación de trabajadores a subrogar.

Y así, pese a que la actora postula la vulneración del artículo 130.1 de la LCSP en los pliegos que rigen la presente licitación, a tenor de su escrito de recurso y a que su posición pudiera trascender de ese ámbito, puesto que dicho recurso parece obedecer a evitar los perjuicios que –en su condición de actual contratista– podrían achacársele por mor de lo regulado en los apartados 5 y 6 del citado precepto, según trasluce aquél, lo cierto es que este Tribunal debe pronunciarse sobre la controversia aquí planteada.

Este conflicto ha motivado una resolución del órgano de contratación, referido al contrato a adjudicar a resultas de la presente licitación, denegatoria de su petición de que dicho órgano incorpore –entre la documentación contractual– el listado del personal a subrogar, tal y como le fue facilitada por la recurrente. En este punto, cabe ya adelantar que este Tribunal entiende que no se produce la vulneración del artículo 130 de la LCSP, ya que dicho precepto dispone en su apartado 1 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".

Es cierto que este Tribunal ha afirmado en diversas Resoluciones, como por ejemplo la 1405/2022, de 11 de noviembre, que:

"Las consideraciones expuestas son extensibles al caso suscitado en el presente recurso, debiendo entenderse que el órgano de contratación ha dado debido cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 130 de la LCSP, al incorporar al PCAP la información que le ha trasladado la empresa saliente, GRUPO SIREN AMBULANCIAS, S.L. sobre el listado de personal susceptible de subrogación y las características de sus contratos. Todo ello, con independencia de las consecuencias que, en su caso, se deriven de las inexactitudes en que hubiera incurrido esa empresa al facilitar esa información, como sería la inclusión en ella de trabajadores que no estuvieran prestando sus servicios a jornada completa en la ejecución del servicio para la entidad licitadora, sino que los desarrollaran de forma simultánea en ese y en otros contratos de transporte sanitario formalizados por la empresa saliente. Esta es una cuestión que deberá ser dilucidada, en su caso, por medio de las acciones directas que correspondan a la nueva empresa adjudicataria frente a la saliente, cuyo objeto resulta ajeno al ámbito competencial de este Tribunal. En este mismo sentido, cabe invocar la reiterada doctrina de este Tribunal con arreglo a la cual (tal y como declaró la Junta Consultiva de Contratación



Administrativa en su Informe nº 61/19), la obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación de incluir en el Pliego la información relativa a las condiciones laborales del personal afectado por la subrogación, es “una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga a requerir al contratista anterior una información determinada, así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores”, calificando la posición del Órgano de contratación en este punto como “una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y de este modo poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales. En este sentido, se considera que el Órgano de contratación que ha cumplido debidamente su obligación de requerir al contratista “saliente” la información a que se refiere el artículo 130 de la LCSP, no asume responsabilidad alguna frente al contratista “entrante”, ni en caso de inexactitud de la información, ni en caso de omisión o insuficiencia de la misma, debiendo en este último caso hacer constar en el pliego que por parte de aquél no se ha facilitado la información requerida” (Resolución nº 214/2020, de 13 de febrero, Recurso nº 1361/2019)”.

En este caso, a diferencia de los precedentes citados, es el órgano de contratación el que se ha negado a incluir –íntegramente– la lista de trabajadores a subrogar en el contrato propuesta por el actual adjudicatario. Debe analizarse, por consiguiente, si entra dentro de las facultades del órgano de contratación proceder de esta manera.

Pues bien, a la vista de las posiciones de las partes, este Tribunal considera que no se ha vulnerado el artículo 130 de la LCSP por la actuación del órgano de contratación. En efecto, las Resoluciones citadas partían de un presupuesto distinto al presente, pues se refieren al alcance y responsabilidad de la obligación establecida en dicho precepto, respecto del órgano de contratación, por la transmisión de la información recibida del adjudicatario del contrato sobre la subrogación de trabajadores. En este caso, sucede algo distinto puesto que es el órgano de contratación el que rechaza transmitir la información tal y como viene proporcionada por el adjudicatario del contrato anterior. La cuestión objeto de debate es el inciso del artículo 130 de la LCSP según el cual: “la Administración comunicará al nuevo



empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista". Debe ser objeto de interpretación en este caso y, por ello, debe analizarse la capacidad del órgano de contratación de separarse de la relación del personal a subrogar proporcionada por el adjudicatario que considera que no es conforme a Derecho.

La respuesta a esta cuestión, según este Tribunal, es que el órgano de contratación puede excepcionalmente oponerse a ser, ante situaciones como las que aquí concurren, un mero transmisor de la información recibida. Y ello porque, en el supuesto planteado se da el caso de una persona que dicho órgano considera ajena a la prestación del servicio y de otras dos cuyas condiciones laborales no reconoce por no haber sido autorizada su contratación durante la vigencia del actual contrato.

El artículo 130 de la LCSP no obliga de manera automática, como se afirma en el recurso, a que el órgano de contratación asuma el listado de los trabajadores a subrogar, porque la subrogación es una materia que escapa a la Administración contratante. En este sentido, este Tribunal en su Resolución 509/2020, de 2 de abril, vino a considerar que la obligación de subrogar a los trabajadores es una cuestión ajena al órgano de contratación, que imponen, en su caso, las normas legales, los convenios colectivos o los acuerdos de negociación colectiva, respecto de la cual se debe ofrecer información en los pliegos.

Siguiendo esta línea, el Informe 61/2019 de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado (JCCPE), relativo a la interpretación del artículo 130 de la LCSP, entre otros extremos, señala lo siguiente:

"La obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación, según se indica en el informe 8/19 de la Abogacía General del Estado, es una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga a requerir al contratista anterior una información determinada, así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores, sin que el precepto imponga –ni del mismo se deduzca– ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de aquella información.

En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato con el fin de que éstos



puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y de este modo poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales. En consecuencia, es criterio de esta Junta que el órgano de contratación no asume responsabilidad alguna por la imprecisión o por la falta de veracidad de la información suministrada por el contratista saliente (tal responsabilidad no sería congruente con el contenido del artículo 130.5 LCSP) ni tampoco asume una obligación de contrastación activa de la información suministrada”.

Por tanto, el hecho de que el órgano de contratación incluya determinada información en los pliegos para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP tiene un efecto meramente informativo, sin que imponga al nuevo contratista la obligación de subrogarse en los contratos de trabajo del contratista anterior, obligación que sólo puede derivar, en su caso, de una disposición legal o convencional.

En este sentido, en la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2017, que analiza el artículo 120 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (actual artículo 130 de la LCSP), ya se afirma que:

“(...) la redacción no ofrece más interpretación razonable que la efectuada por la resolución recurrida, puesto que el precepto no hace sino imponer a la Administración Pública contratante una obligación, la de informar a los licitadores, de una posible subrogación empresarial, que lógicamente ha de ser la impuesta - de concurrir sus presupuestos- por disposición legal o convencional. De esta manera, la norma ofrece cualidad meramente instrumental respecto de una posible obligación sucesoria, por lo que la inclusión de tal información en el pliego de condiciones no crea obligación alguna para los licitadores en el concurso sino que sólo les informa de las posibles consecuencias laborales de la adjudicación, precisamente cuando las prescripciones legales o convencionales impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador”.



Continúa esta Sentencia reseñando que esa función puramente informativa del artículo 120 del TRLCSP se evidencia todavía más en el artículo 130 de la LCSP, cuya redacción: *“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 no tiene ni porqué conocer con la sola información pretende imponer– de que normativa o convencionalmente esté dispuesto el fenómeno subrogatorio”*.

En esta línea, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 18 de junio de 2019 (nº recurso 702/2016), Sala de lo Contencioso-Administrativo, insistió en que la obligación –o no– de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los Convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral.

Además, en dicha Sentencia se concluye claramente que no le corresponde conocer sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa laboral, ni a la Administración contratante, ni a la jurisdicción contenciosa, materia que sólo es competencia de los órganos de la jurisdicción social.

En idénticos términos se ha expresado, nueva y muy recientemente, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que, en su Sentencia de 3 de julio de 2023 (nº recurso 5826/2020), tras recordar cómo se gestó –en sede parlamentaria– la redacción del artículo 130.1 de la LCSP, razona:

“Como se aprecia con facilidad en el texto del artículo 130.1 LCSP finalmente aprobado y aplicable en este caso, que es el transcrito en el apartado número 1 anterior, no se incorpora el supuesto a que hace referencia la justificación de que así lo haya decidido el poder adjudicador, sino que el texto legal contempla únicamente tres supuestos en los que los servicio dependientes del órgano de contratación deben facilitar a los licitadores en el pliego la información sobre los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación, y tales supuestos solo se dan, en la redacción del 130.1 LCSP aplicable, cuando la obligación de

subrogarse se imponga al adjudicatario por una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva.

En este caso, la obligación de subrogación viene impuesta, según indican el propio pliego y el Tribunal Administrativo Foral de recursos contractuales, por un convenio colectivo, el convenio colectivo de personal laboral de la Diputación Foral de Bizcaia, lo que lleva a que en la instancia se haya planteado la cuestión de si ese es el convenio al que el artículo 130.1 LCSP habilita para imponer al adjudicatario de un concurso la obligación de subrogarse en determinadas relaciones laborales.

4.- La sentencia impugnada da una respuesta negativa a la cuestión controvertida y considera que, en el presente caso, la obligación de subrogación no se encuentra establecida por ninguno de los mecanismos del artículo 130.1 de la LCSP.

(...)

En fin, la sentencia impugnada descarta, a los efectos de la aplicación del artículo 130.1 LCSP, que la obligación legal de subrogación venga impuesta por disposición legal, y tampoco considera que venga impuesta por la vía de la negociación colectiva, que en este caso se ha omitido... "habida cuenta de que la administración ha utilizado el convenio aplicable a su personal laboral para imponer la subrogación en todos los contratos que con ella se celebren."

5.- La Sala comparte los razonamientos de la sentencia de instancia, que como se ha visto se apoyan en el alcance y eficacia de los convenios colectivos de acuerdo con los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de los que resulta que los convenios colectivos extienden su fuerza obligatoria a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, sin que puedan extenderla más allá a empresario y trabajadores ajenos a dicho ámbito".

En este caso, cabe recordar que –conforme a la jurisprudencia extractada– el artículo 130.1 de la LCSP tiene un efecto meramente informativo y no impone a dicho órgano la



automática asunción del listado de los trabajadores propuesto por el actual adjudicatario; obligación de informar que comprende no sólo la relación de los posibles operarios subrogables, sino también las condiciones de sus contratos que resulten necesarias para permitir una exacta evaluación de los costes. Y ello, además, porque la subrogación de trabajadores se produce –ha de insistirse– por mor de una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva, como se razona en la última de las resoluciones judiciales reproducidas, mas no puede traer causa de lo regulado en los pliegos en ningún caso.

Finalmente, no es en el ámbito de un recurso especial de contratación en el que deben resolverse las discrepancias sobre los trabajadores que legalmente prestan el servicio en un contrato anterior. Será la jurisdicción competente para ello la que puede resolver estas discrepancias entre la empresa recurrente y el órgano de contratación, y no este Tribunal.

En consecuencia, procede rechazar el recurso interpuesto al concluir que no hay vulneración del artículo 130.1 de la LCSP.

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. M.T.C.S., en representación de VECTORIS, S.L., contra los pliegos rectores del procedimiento "*Servicio de gestión, conserjería, recepción, mantenimiento y limpieza de las instalaciones deportivas "Polideportivo Municipal, Pista de Atletismo y Campo de Fútbol Manuel Ruiz Pérez" de Alcantarilla*", expediente 3247/2023, convocado por el Ayuntamiento de Alcantarilla.

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 58.2 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 la Región de Murcia, 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.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES