



Recurso nº 1151/2022 C. A. La Rioja 43/2022

Resolución nº 1173/2022

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL

DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 6 de octubre de 2022.

VISTO el recurso interpuesto por D. N.V.M., en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS contra los pliegos que rigen la licitación, convocada por el Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja, del contrato de “*servicio de explotación de las instalaciones de los laboratorios centrales de aguas potables y residuales del Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja*” (Exp. CT/ABAS/3/2022), este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. El 29 de julio de 2022, a las 14:07 horas, en el Perfil del Contratante alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (PCSPLR), y el 3 de agosto de 2022 en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), se publica el anuncio del contrato de servicio de explotación de las instalaciones de los laboratorios centrales de aguas potables y residuales del Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja, expediente CT/ABAS/3/2022, licitado por el Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja. En el citado anuncio de 29 de junio en la PCSPLR se incluyen los pliegos para su descarga.

El contrato, calificado como de servicios, clasificación CPV 71900000-7 Servicios de laboratorio, tiene un valor estimado de 1.210.000 euros, estando sujeto a regulación armonizada, licitándose por procedimiento abierto, tramitación ordinaria, y presentación de la oferta electrónica.

En el Pliego de Cláusulas Administrativas particulares (PCAP), se dispone en lo que al recurso importa.

« Cláusula 12.- Criterios de valoración de ofertas

(...) 12.2. Criterios cuantificables mediante juicios de valor (30 puntos)

(...) 12.2.1. Personal y medios (24 puntos)

- Personal (hasta 6 puntos)

Se valorará con hasta 3 puntos la concreción de los horarios de trabajo en cada laboratorio, la organización de los turnos de cada trabajador, turnos de sábados, organización del teléfono 24 horas, rotaciones de personal para garantizar su adecuación para las labores propias de ambos laboratorios, etc. (...)”

En el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT), se establece, por lo que a la impugnación concierne.

«Artículo 25

El contratista deberá cumplir con sus obligaciones como empresario respecto a la prevención de riesgos laborales de sus empleados, atendiendo a todos los requisitos legales vigentes en cada momento. En todo caso, elaborará una evaluación inicial de riesgos laborales y una planificación de la actividad preventiva. Durante toda la prestación del servicio el personal adscrito respetará y hará respetar las medidas de prevención previstas, y las adicionales que fueren necesarias, documentando su cumplimiento de acuerdo con la normativa vigente.

El personal que emplee el contratista estará amparado por el convenio que sea de aplicación, que será el “VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del Agua” a menos que, previa autorización del Consorcio se pacte con la plantilla uno diferente.

En relación al personal subrogable, sus condiciones de trabajo y los derechos que les asisten se estará a lo previsto en la normativa de aplicación.

El personal que cubra los nuevos puestos que se creen, que sustituya las bajas o cubra las vacaciones durante el desarrollo del contrato estará formado y tendrá experiencia acreditada y suficiente, en función del puesto o plaza a cubrir, conforme a lo previsto en el convenio general del agua, o el que lo sustituya, en lo referente a grupos y niveles,

formación y experiencia. La sustitución de personal se realizará cumpliendo los requisitos de experiencia establecidos en el artículo 22.

Se adjunta la relación actual de personal subrogable, en los términos indicados por los actuales prestadores del servicio:

(...) A todos los trabajadores les aplica el convenio general del Agua. Datos a julio de 2022, salvo Salario Bruto Anual, que corresponde al año 2021.

(...)() Las horas de dedicación del personal hasta completar su jornada laboral semanal se integran en una bolsa de horas destinada a atender situaciones especiales (sobrecargas de trabajo, apoyo a tareas encomendadas por el Consorcio, etc.)»»*

Segundo. El día 16 de agosto de 2022, a las 9:31 horas, se presenta en el Registro electrónico del ente contratante escrito, denominado de alegaciones, contra los pliegos por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS.

No se contiene propiamente un *petitum*, aunque si diversas alegaciones de legalidad a los pliegos.

Tercero. El ente contratante remite el escrito, el expediente y su informe el 18 de agosto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. El escrito presentado, si bien se denomina alegaciones, impugna diversos apartados de los pliegos, por lo que, en aplicación del artículo 115.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP), se tramita conforme a su verdadero carácter, que es el de recurso.

El recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para inadmitirlo o resolverlo, sin perjuicio de los demás requisitos de procedibilidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1.d) y 2.b) y 46.2, de la LCSP, y 22.1.1º del RPERMC, y la cláusula tercera del convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Rioja sobre atribución de competencias de recursos contractuales, suscrito el 23 de septiembre de 2020, y publicado en el BOE de 3 de octubre de 2020, al ser el contratante un poder adjudicador dependiente de la Administración de la Comunidad de La Rioja.

Segundo. 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.

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

En relación con la legitimación de las organizaciones sindicales, procede acudir al criterio sentado por este Tribunal en Resoluciones como la 534/2018, de 1 de junio, en la que, tras exponer la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el reconocimiento a los sindicatos de un interés legítimo en la impugnación de resoluciones y actos administrativos que les confiere legitimación para el acceso a la jurisdicción, se afirma que *“la aplicación de la citada doctrina al presente recurso nos lleva a entender que la legitimación del sindicato recurrente sólo será admisible si los motivos de impugnación de los pliegos esgrimidos por el sindicato recurrente tienen una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores de seguridad privada, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones relativas a la competencias del órgano de contratación para definir el objeto y características del contrato”*.

En el presente supuesto, el sindicato reclamante impugna, de un lado la configuración de un criterio de valoración atinente a la concreción de los horarios de trabajo en cada laboratorio, organización de los turnos, organización del teléfono 24 horas, y rotaciones aduciendo posible vulneración de las condiciones de trabajo del personal subrogado, y de otro el contenido de la relación de personal subrogable.

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.

Tercero. El acto recurrido son los pliegos de un contrato de servicios de valor estimado superior a cien mil euros.

El acto y la licitación del contrato en que se ha producido, determinan su recurribilidad, de acuerdo con los artículos 44.1.a) y 44.2.a) de la LCSP.

Cuarto. El 29 de julio de 2022, se incorporaron para su descarga los pliegos en Perfil del Contratante alojado en la PCSPLR, y el 16 de agosto de 2022 se presenta el escrito calificado como recurso, en forma electrónica, en el registro del ente contratante.

El artículo 50.1.b) de la LCSP dispone.

«1. El procedimiento de recurso se iniciará mediante escrito que deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles. Dicho plazo se computará:

(...) b) Cuando el recurso se interponga contra el contenido de los pliegos y demás documentos contractuales, el cómputo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que se haya publicado en el perfil de contratante el anuncio de licitación, siempre que en este se haya indicado la forma en que los interesados pueden acceder a ellos. Cuando no se hiciera esta indicación el plazo comenzará a contar a partir del día siguiente a aquel en que se le hayan entregado al interesado los mismos o este haya podido acceder a su contenido a través del perfil de contratante»

El recurso se ha interpuesto pues en tiempo y forma conforme a los artículos 50.1.b) y 51 de la LCSP, en conexión con los artículos 30 y 31 de la LPACAP.

Quinto. La recurrente funda su impugnación en los siguientes argumentos.

En cuanto a la relación de trabajadores subrogados contenida en el PPT el trabajador con el número 3 es auxiliar de laboratorio y no realiza funciones de muestreo, su horario es una adaptación por conciliación de la vida laboral, lo cual debe aparecer en el pliego, la jornada completa de los trabajadores 2 y 3 es de 35 horas mejorando el Convenio Colectivo aplicable, que al aparecer como jornada completa la de 40 horas se está modificando sustancialmente las condiciones de contrato de dichos trabajadores, y que

no es cierto que las horas de dedicación del personal hasta completar su jornada laboral semanal se integran en una bolsa de horas destinada a atender situaciones especiales pues no existe y no ha existido ninguna bolsa de horas.

Respecto al PCAP que, en cuanto a la valoración de la concreción de los horarios de trabajo en cada laboratorio, la organización de los turnos de cada trabajador, turnos de sábados, organización del teléfono 24 horas, rotaciones de personal para garantizar su adecuación para las labores propias de ambos laboratorios, etc., dicha concreción podría conllevar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal subrogado.

Así mismo, denuncia que no se ha tenido en cuenta a los sindicatos más representativos del sector, ni a las personas trabajadoras afectadas en la realización de los pliegos.

De contrario señala el órgano de contratación cuanto sigue.

Que los pliegos no determinan el incumplimiento por el nuevo empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores subrogados, pues aquel está obligado a cumplir todas las obligaciones sociales y laborales por exigirlo así tanto la legislación de aplicación como el propio pliego. Que los derechos y obligaciones en materia social y laboral se derivan de la legislación, de los contratos, de las negociaciones entre empleados y empleadores o -en caso de discrepancia- de las decisiones judiciales, pero no del contenido de los pliegos.

La prescripción impugnada del PPT se limita a recoger la información proporcionada por el actual empleador, prestador del servicio, respecto del personal subrogable, información que cumple los requisitos de contenido establecidos en el artículo 130.1 de la LCSP.

Conforme a lo previsto en el artículo 130.5 de la LCSP, se establece la acción directa del nuevo empresario sobre el saliente en caso de que deba afrontar costes diferentes a las que se deduzcan de la información proporcionada por aquél.

De otra parte, la cláusula del PCAP contra el que también se formulan alegaciones, se limita a recoger los criterios de valoración que se emplearán para determinar las puntuaciones a asignar en los criterios cuantificables mediante juicios de valor, siendo la propuesta de organización del servicio y del personal adscrito al mismo un aspecto claramente de interés para este Consorcio al objeto de configurar la prestación a realizar.

Se desconoce si dicha propuesta pudiera conllevar una modificación sustancial de las condiciones del personal subrogado, pero en todo caso habrían de garantizarse los derechos sociales y laborales del personal subrogado por ser ésta una obligación del nuevo empleador.

Sexto. Entrando ya en el fondo del asunto, hemos de referirnos, en relación con las alegaciones, a nuestra doctrina en relación con las obligaciones que impone la LCSP en relación con los trabajadores subrogados fijadas en el artículo 130 de la LCSP que dispone, en sus apartados 1 y 4 a 6, lo siguiente.

«1. Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

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

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.»*

Hemos reiterado innumerables veces que en el caso de los trabajadores subrogados en la prestación de un servicio de contratación reiterada es preciso distinguir dos relaciones jurídicas que son, subjetiva y objetivamente, distintas y separadas.

De un lado está la relación contractual que liga a la Administración y demás poderes adjudicadores con el empresario contratista, que se rige por las condiciones particulares establecidas en los pliegos y el documento de formalización del contrato, amén de por las normas de la LCSP y las que reglamentariamente la desarrollan, relación jurídica que tiene naturaleza administrativa, residenciándose, en caso de conflicto, ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

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

No existe pues relación jurídica alguna entre los poderes adjudicadores contratantes y los trabajadores del contratista, lo que se traduce en la completa ajenidad del poder adjudicador respecto de la relación laboral que liga al contratista con sus trabajadores o, lo que es lo mismo, en la ausencia de responsabilidad por el incumplimiento por los empresarios contratados de las obligaciones que como empleadores tienen para con sus trabajadores

Es, partiendo de la estanqueidad entre ambas relaciones jurídicas y la inexistencia por tanto de obligaciones laborales exigibles a la Administración contratante respecto de los trabajadores subrogados, que hemos interpretado lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP.

Así hemos señalado (por todas Resolución nº 353/2020, de 5 de marzo) que el referido artículo recoge una de las previsiones que la LCSP -bien en transposición de las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, bien yendo más allá que lo que aquellas exigen- ha introducido, con objeto de reforzar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de las normas laborales y convenios colectivos suscritos con sus trabajadores (así artículos 35.1.n, 48, 100.2, 101.2, 102.3, 116.4, 130, 149.4, 201, 202, 211.i, 212.1 y 215.4).

Conforme al artículo 1 de la LCSP, las normas de contratación del sector público tienen por objeto establecer el régimen jurídico aplicable a la preparación, adjudicación, efectos, cumplimiento y extinción de los contratos públicos, conforme a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores, asegurando un uso eficiente del gasto público, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa. En fin, como señala el mismo artículo, si bien a la contratación pública se incorporarán de manera transversal criterios sociales y medioambientales, estos han de guardar siempre relación con el objeto del contrato.

Así, por tanto, lo que prima en la contratación pública es la satisfacción del interés general -a las que sirven por imperativo constitucional las Administraciones y demás entes del sector público-, mediante la conclusión y cumplimiento de los contratos con arreglo a las normas y principios que los rigen.

Es por ello por lo que las obligaciones que la LCSP impone a los poderes adjudicadores respecto de la relación jurídica laboral que liga a los contratistas y, en su caso, a los subcontratistas con sus trabajadores han de ser interpretadas siempre de conformidad con la satisfacción de ese objetivo principal, respecto del cuál aquellas obligaciones son accesorias y subordinadas.

Por ello, el establecimiento por la LCSP de mecanismo de información y control del cumplimiento de aquellas obligaciones en la ejecución del contrato no convierte al órgano de contratación en la autoridad laboral ni, menos aún, en un órgano jurisdiccional del orden social, pues es a aquellos órganos, no al de contratación, a quienes el Ordenamiento atribuye la función de velar por el debido cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad social.

En fin, de tales mecanismos y medidas no se infiere que la relación jurídica que liga al contratista o subcontratista con sus trabajadores se confunda con la contractual entre el poder adjudicador y el contratista, pues, como hemos dicho, son diferentes tanto por los sujetos vinculados como por su contenido.

Partiendo, como se ha dicho, 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 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.

En estos términos, el ente contratante ha cumplido en el PPT lo exigido por el artículo 130.1 de LCSP, que se limita a requerir que se recabe del antiguo contratista información sobre las condiciones de subrogación de los trabajadores y la obligación de facilitarla, una vez obtenida, a los licitadores, de modo que las posibles inexactitudes en dicha relación son ajenas al ente contratante, y todo ello sin perjuicio de que el futuro contratante pueda, al amparo del artículo 130.5 LCSP, una vez producida la subrogación, ejercer acción directa contra el antiguo contratista, si los costes laborales fueran

superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación.

Debe pues rechazarse la alegación contra la prescripción 25 del PPT.

Por la misma razón de ajenidad al contrato administrativo de la obligación de subrogar a los trabajadores que se impone en el convenio colectivo aplicable, no al contratante, sino a los empresarios y trabajadores que negociaron y concluyeron el convenio, es improcedente la alegación contra la cláusula 12.2.1 del PCAP.

El ente contratante tiene libre discrecionalidad, dentro de los límites fijados por los artículos 145 y 146 de la LCSP, para configurar los criterios de adjudicación que mejor atiendan a la relación coste-eficacia, siempre que estén vinculado al objeto del contrato.

En la fijación de los criterios de valoración no queda el órgano de contratación constreñido por ninguna obligación que no le sea exigible al ente contratante, en particular lo acordado contractual o convencionalmente entre los trabajadores y los empresarios que concurren a la licitación, que les concierne exclusivamente a ellos, no condiciona ni limita al órgano de contratación al fijar los criterios de adjudicación.

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

Por tanto, no hay óbice alguno a que los pliegos del nuevo servicio objeto de licitación incluyan o prevean la posibilidad de nuevos trabajos, labores, prestaciones, dedicaciones, capacidades u organizaciones, diferentes con los anteriormente contratados, y que, en consecuencia, se introduzca como criterio de adjudicación lo ofertado por los licitadores respecto a horarios de trabajo en cada laboratorio, organización de los turnos de cada trabajador, turnos de sábados, organización del teléfono 24 horas, y rotaciones de personal para garantizar su adecuación para las labores propias de ambos laboratorios,

dada su evidente conexión con el objeto del contrato, así como con el coste, calidad y eficiencia del servicio.

Si lo ofertado por los licitadores sobre esos extremos constituye o no una modificación de las condiciones de trabajo del personal subrogado no es una cuestión que atañe a la licitación del contrato administrativo, sino que son los licitadores a la hora de formular sus ofertas los que han de tenerlo en cuenta, correspondiendo al adjudicatario negociar las condiciones de trabajo con dicho personal, así como sus posibles modificaciones, conforme a la legislación laboral.

Procede rechazar por tanto esta alegación.

Por último señalar que los órganos de contratación no están obligados a comunicar a los trabajadores subrogados, ni menos aun, a negociar con ellos o sus representantes sindicales, los pliegos de los contratos administrativos licitados, como “denuncia” la recurrente, pues, como quedo dicho, el poder adjudicador no es parte en la relación laboral que liga a los contratistas con sus trabajadores, ni tiene por ello ninguna obligación exigible por aquellos, en lo que al ejercicio de sus potestades administrativas de contratación se refiere.

Procede desestimar el recurso y confirmar el acto recurrido.

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. N.V.M., en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS contra los pliegos que rigen la licitación, convocada por el Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja, del contrato de “*servicio de explotación de las instalaciones de los laboratorios centrales de aguas potables y residuales del Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja*” (Exp. CT/ABAS/3/2022).

Segundo. Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la sanción prevista en el artículo 58.2 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, 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 11.1 letra f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.