



Recurso nº 416/2025 C.A. La Rioja 8/2025

Resolución nº 655/2025

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 30 de abril de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. N. V. M. , en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO, contra los pliegos del procedimiento “*Servicio de explotación de los laboratorios centrales de aguas potables y residuales del Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja (2025-2026) mediante procedimiento abierto y sujeto a regulación armonizada*”, expediente 76-7-2.01-0005/2025, convocado por el Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. El 12 de marzo de 2025, a las 15:16 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 25 de marzo en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), se publica el anuncio del contrato de Servicio de explotación de los laboratorios centrales de aguas potables y residuales del Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja (2025-2026) mediante procedimiento abierto y sujeto a regulación armonizada, expediente 76-7-2.01-0005/2025, licitado por el Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja. En el citado anuncio de 12 de marzo en dicha Plataforma 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 957.000 euros, excluido el IVA, con un plazo de duración de dieciocho meses, 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 4.- Presupuesto Base de licitación, Valor Estimado del Contrato

(...) Duración del contrato.

El plazo de vigencia del contrato comprenderá desde el día de su firma hasta la cancelación de la garantía definitiva.

El plazo de ejecución del contrato será de 18 meses, con posibilidad de prórrogas sucesivas semestrales, sin superar los 3 años en total.

(...) Cláusula 12.- Criterios de valoración de ofertas

Criterios de adjudicación

(...) Valoración de los criterios de adjudicación.

(...) 7.2.2.2 Valoración mediante Juicios de Valor (25 puntos)

Se cuantificará mediante juicios de valor (25 puntos)

a) Medios humanos y materiales (15 puntos)

Organización del personal (hasta 5 puntos)

Se valorará con hasta 2 puntos la concreción de los horarios de trabajo en cada laboratorio, la organización de los turnos de cada trabajador, guardias, retenes, 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. En todo momento, durante la prestación del servicio, implantará las medidas de prevención previstas, o las que fueren necesarias, y documentará 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 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.

Todo pacto, acuerdo, incremento de salario entre el empresario y el personal subrogable que se realice durante el último año de contrato deberá contar con la conformidad previa y expresa del Consorcio o ser meramente económico y de aplicación retroactiva desde el inicio de contrato. No se admitirá tampoco sin aprobación previa del consorcio ningún pacto cuya efectividad sea futura y mucho menos aplicables fuera del periodo del contrato.

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 y la información asociada a su subrogación, en los términos indicados por los actuales prestadores del servicio:

[Dicha relación contiene los siguientes conceptos: Dedicación (puesto de trabajo), Antigüedad, Código contrato, Contrato, Categoría Profesional, Centro de trabajo, %Jornada, Horas anuales Según Convenio y Jornada, Horario, salario bruto anual, coste anual]



** Las diferencias salariales para su categoría respecto al convenio de aplicación, corresponden a complementos voluntarios no absorbibles y revalorizables.*

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

El explotador saliente ha informado además que el analista del laboratorio de potables anterior solicitó una EXCEDENCIA VOLUNTARIA del 22/11/2024 al 21/05/2025, con posibilidad de prórroga notificada con antelación. Dicha excedencia motivó la contratación indefinida el 18/11/2024 de un nuevo analista para ocupar el puesto de trabajo vacante

Para todo el personal indicado es de aplicación VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) – 99014365012003 así como las tablas salariales incluidas en la Resolución de 12 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2023 del Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

(...) Artículo 45

El plazo de ejecución del contrato será de DOS (2) años contados a partir de la fecha del acta de comienzo de la prestación del servicio, si bien podrá acordarse su prórroga, por plazos semestrales, un número determinado de meses o hasta final del año natural, hasta un máximo de otros 3 años. Las prórrogas serán obligatorias para el contratista siempre que se le comunique con al menos dos meses de antelación a la finalización del plazo vigente.

(...) Artículo 56

Se cuantificará mediante juicios de valor (25 puntos):

a) Personal y medios (15 puntos)

Organización del personal (hasta 5 puntos)



Se valorará con hasta 2 punto la concreción de los horarios de trabajo en cada laboratorio, la organización de los turnos de cada trabajador, guardias, retenes, organización del teléfono 24 horas, rotaciones de personal para garantizar su adecuación para las labores propias de ambos laboratorios, etc. (...)”.

Segundo. El día 24 de marzo de 2025, 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. Tampoco solicita la suspensión de la licitación.

Tercero. El ente contratante remite el escrito, el expediente y su informe. En el expediente consta certificado de que a fecha 4 de abril no se habían presentado ofertas a la licitación.

Cuarto. En la tramitación del recurso, se han observado todos los trámites legal y reglamentariamente establecidos, esto es, lo prescrito por 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) y por el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC).

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 resolverlo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2, de la LCSP y en el convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Rioja sobre atribución de



competencias en materia de recursos contractuales, suscrito el 24 de septiembre de 2024, y publicado en el BOE de 3 de octubre de 2024, al ser el contratante un poder adjudicador dependiente de la Administración de la Comunidad de La Rioja.

Segundo. El 12 de marzo de 2025, se incorporaron para su descarga los pliegos en Perfil del Contratante alojado en la PCSPLR, y el 25 de marzo 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.

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. 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 la Resolución nº 333/2025, de 12 de marzo, al interpretar el citado precepto. Entiende el Tribunal que la legitimación del sindicato recurrente sólo será admisible si los motivos de impugnación de los pliegos esgrimidos por aquel, guardan una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores, 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 competencia del órgano de contratación para definir la necesidad de la contratación o el objeto y características del contrato.

En el presente supuesto, el sindicato recurrente impugna el convenio colectivo que se establece como aplicable, 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. Asimismo, denuncia que no se ha tenido en cuenta a los sindicatos y a los trabajadores en la realización de los pliegos.

También aduce la incongruencia de la duración del contrato que aparece en el anuncio de licitación y la que obra en el PPT.



Así las cosas, salvo en el último caso, advertimos que existe una relación directa de los motivos del recurso con la defensa de los intereses de los trabajadores, de manera que debe reconocerse legitimación a dicho sindicato, para los motivos que se hacen valer a excepción del último, que ha de ser inadmitido de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55 b) LCSP.

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

Aduce que 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 2018 a 2024)”, a menos que se pacte con la plantilla uno diferente, convenio que está actualmente está en negociación y previsiblemente se publicará el VII Convenio con una revisión salarial aproximada del 5% anual.

En cuanto a la relación de trabajadores subrogados contenida en el PPT, en cuanto al trabajador número 2 su dedicación correcta es auxiliar de laboratorio, no realiza funciones de muestreo; respecto a los "códigos de contrato" en vez del 100 aparece 00 y las "horas anuales según convenio y jornada" aparecen 744; la jornada completa de las trabajadoras subrogadas 1 y 2 es de 35 horas mejorando la del Convenio Colectivo que les es de aplicación, mejora que viene desde el inicio de la relación laboral; 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 (sobrecargas de trabajo, apoyo a tareas encomendadas por el Consorcio, etc.), pues no existe ni 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.



En cuanto a la cuestión para la que carece la recurrente de legitimación, señala que, en el PPT, el plazo de ejecución del contrato será de DOS (2) años contados a partir de la fecha del acta de comienzo de la prestación del servicio, si bien podrá acordarse su prórroga, y en cambio, en el anuncio de licitación establece que el plazo de ejecución será de 18 meses.

De contrario señala el ente contratante cuanto sigue:

Señala que en la licitación anterior de este mismo servicio la organización sindical recurrente presentó unas alegaciones de contenido coincidente, y redacción prácticamente literal, las alegaciones entonces presentadas se tramitaron por este Tribunal como recurso especial en materia de contratación, dictándose la Resolución 1173/2022 desestimando las pretensiones de la recurrente.

En cuanto al convenio de aplicación la referencia a aquel en el PPT es adecuada, pues la existencia del actual (el sexto) no invalida la aplicación del que pueda pactarse en el futuro, de modo que en el momento que el séptimo sustituya al sexto, será de plena y automática aplicación y que la legalidad es clara en ese sentido y el pliego con la expresión “el convenio que sea de aplicación”, así lo prevé.

No se entiende bien el objeto de la alegación, pero si lo que se pretende es que el pliego traslade a los posibles licitadores la previsión de la organización sindical respecto a los futuros incrementos salariales que se derivarán de esa negociación en curso, no es procedente.

De conformidad con la previsión del artículo 130 de la LCSP la obligación de la Administración contratante se limita a facilitar a los licitadores en el propio pliego la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación, al objeto de permitir una exacta evaluación de los costes laborales, información que ha trasladado la empresa que en la actualidad efectúa la prestación, prever cómo evolucionarán esos costes salariales en el futuro queda dentro del riesgo y ventura propio del contratista entrante.



En cuanto a las funciones del trabajador identificado con el número 2, en el PPT se incluye la información proporcionada por el empleador actual respecto al personal subrogable.

Al existir otro trabajador subrogable dedicado a la toma de muestras, la trabajadora mencionada solo realiza o ha realizado toma de muestras de forma esporádica o puntual. Sin embargo, cualquier personal del laboratorio adscrito al contrato puede colaborar en la toma de muestras, máxime cuando es una función adecuada a su categoría profesional (G.P. 3 A). Existiendo una única persona adscrita al contrato dedicada específicamente a la toma de muestras -además con dedicación no completa-, y siendo la toma de muestras una de las tareas propias del servicio contratado, por ello se prevé quien realice estas funciones durante las ausencias de aquel trabajador; esa información se ha recogido en el epígrafe “dedicación” de la información trasladada y el ente contratante ha incluido en el artículo 25 del PPTP.

En todo caso, la consignación de una información u otra solo vincula al empresario saliente con el entrante, y en ningún caso a los trabajadores con el empleador. Los derechos laborales, salarios y circunstancias particulares de la relación trabajador empleador viene marcada por la legislación laboral, por los contratos, por las negociaciones con el empresario o por las decisiones judiciales, pero en ningún caso por el contenido de los pliegos. No parece, por tanto, que haya ninguna razón fundada para temer que el nuevo empresario no vaya a respetar los derechos de la trabajadora en caso de ejercer ésta su derecho a la subrogación y poder demostrar sus condiciones específicas.

En cuanto a la jornada laboral semanal de las trabajadoras 1 y 2, señala que desconoce las circunstancias concretas que hayan podido negociarse con estas trabajadoras y que en su momento ellas podrán acreditar ante su nuevo empleador, considera que sigue siendo de aplicación todo lo indicado en el apartado anterior, al trasladarse al pliego el contenido íntegro y literal de las condiciones de subrogación informadas por el empresario saliente con arreglo a lo mandado por el artículo 130 de la LCSP.

El ente contratante tuvo acceso a los contratos iniciales de estas trabajadoras con su primer empleador al inicio de la prestación con el ente en el año 2003 y en ellos figura jornada de



40 horas semanales y no las 35 horas semanales que se aducen “desde el inicio de la relación laboral”.

En cuanto a la jornada anual y código de los contratos de los trabajadores, se trata de un error en la transcripción que ya ha sido corregida al haberlo advertido el actual explotador en las consultas formuladas en el marco del expediente de licitación. En respuesta a esta cuestión, y de forma previa al recurso, se publicó en la Plataforma de Contratación de La Rioja una aclaración en la que se indica que efectivamente falta el primer dígito tanto en los códigos del contrato como en la jornada anual en horas.

En cuanto a las condiciones de trabajo del personal, la posibilidad de que los nuevos pliegos puedan implicar nuevos trabajos, labores, prestaciones, dedicaciones, capacidades, organizaciones no exactamente coincidentes o incluso diferente con las actuales es una decisión potestativa de la administración. Por otra parte, es práctica habitual adaptar las prestaciones requeridas a la evolución temporal de las necesidades del servicio público. En esta línea esta licitación no se plantea con la misma redacción literal de los documentos que han regido la licitación actual, ni con el mismo alcance. De hecho, algunas necesidades que el contrato pretende satisfacer son diferentes.

La pretensión de la organización sindical de que el servicio no pueda evolucionar y no pueda contratarse hacer nada diferente a lo que se hace en la actualidad, o que no se pueda incluir en el contrato nada que pueda implicar la necesidad de negociación, o incluso de la adopción de medidas más drásticas -como la contratación de más personal o la sustitución del existente que realice las labores necesarias-, son excesivas. Es obligación de la Administración optimizar los recursos y para ello está obligada a adecuar el servicio contratado a las nuevas necesidades. Ello obviamente habrá de realizarse respetando los derechos que correspondan a los trabajadores subrogados.

Nada de lo previsto en los pliegos permite deducir o sospechar que el nuevo empleador vaya a incumplir sus obligaciones laborales, aun en el hipotético supuesto de que tuviera o quisiera proponer y negociar alteración de las condiciones a alguno de los trabajadores subrogados, por el contrario, los pliegos de la contratación -como no podría ser de otra manera- le recuerdan su obligación de cumplir con toda la normativa social y laboral.



En cuanto al plazo de ejecución del contrato, se trata de un error del PPTP del que se informará a los posibles licitadores en una próxima nota informativa, debe hacerse notar que tanto el PCAP como el anuncio de la licitación recogen el plazo correcto de 18 meses, previendo la cláusula 8 del PCAP la prevalencia de este documento frente al PPTP en caso de contradicciones.

En cuanto a la denuncia de no haber tenido en cuenta a los sindicatos y a los trabajadores en la realización de los pliegos, señala que el concurso de los sindicatos o del personal subrogable en la confección de los pliegos no es una obligación legal.

Sexto. Para examinar los argumentos esgrimidos por el sindicato recurrente, hemos de partir de nuestra Resolución nº 1173/2022, de la Sección 1ª, dictada el 6 de octubre de 2022, en el procedimiento de recurso nº 1151/2022 C.A. La Rioja 43/2022, sobre el contrato antecedente al objeto del recurso que ahora nos ocupa, impugnación formulada por la misma organización sindical que la actual.

Alí dijimos cuanto sigue:

“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.

(...)

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 ultimo 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”.

Séptimo. Pues bien, todos y cada uno de esos argumentos contra aquella impugnación expuestos en la Resolución citada deben reproducirse ahora, añadida a la de la improcedente referencia a un convenio inexistente cual es el que, al parecer, se está negociando aún y no ha sido aprobado.

Así, en cuanto al Convenio colectivo que ha de figurar en el pliego, y el que ha de tenerse en cuenta en la determinación del precio del contrato, es el vigente en el momento de su aprobación, no uno hipotético o futuro, ni menos aun la pretensión salarial de una de las partes negociadoras, pues lo convenido surge del acuerdo de las partes, no de la imposición de la voluntad de una sobre otra.

En cuanto a la información obrante en el pliego respecto de los trabajadores subrogados, el ente contratante cumple con reflejar en el pliego la información que le suministra el empresario saliente, sin que tampoco este obligado 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 ente contratante 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.

Así ha ocurrido por lo demás, al corregir un error en la transcripción a la relación obrante en los pliegos, una vez advertido en las consultas formuladas en el expediente de licitación, publicándose en la Plataforma una aclaración en la que se indica que falta el primer dígito, tanto en los códigos del contrato, como en la jornada anual en horas.

Por todo ello, el ente contratante ha cumplido en el pliego lo exigido por el artículo 130.1 de LCSP, de modo que las posibles inexactitudes en dicha relación son ajenas al ente

contratante, 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.

De otra parte, 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, en uso de su discrecionalidad, 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.

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.

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 afirma 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 de contratación se refiere.

Procede rechazar pues todos los argumentos impugnatorios, y confirmar los pliegos recurridos.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación

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

Primero. Inadmitir el recurso interpuesto por D. N. V. M. , en representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO, contra los pliegos del procedimiento “*Servicio de explotación de los laboratorios centrales de aguas potables y residuales del Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja (2025-2026) mediante procedimiento abierto y sujeto a regulación armonizada*”, expediente 76-7-2.01-0005/2025, convocado por el Consorcio de Aguas y Residuos de La Rioja, respecto del motivo relativo al plazo de ejecución y desestimarlos en todo lo demás.

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 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 Rioja, 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