Avda. Carlos III, 4-Nivel 12
31002 PAMPLONA
Tfno. 848 42 19 64-848 42 15 02
E-mail: tribunal.contratos@navarra.es

Expediente: 33/2022

ACUERDO 70/2022, de 1 de julio, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra, por el que se resuelve la reclamación especial en materia de contratación pública interpuesta por doña A. D. M. C., en nombre y representación del sindicato LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), frente al pliego regulador del contrato *SER 95/2022: Servicios de limpieza para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea durante el año 2023 de Hospital Universitario de Navarra-B (HUN-B) y oficinas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (RRLL)*, licitado por dicho organismo autónomo.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de mayo de 2022, el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (en adelante SNS-O) publicó en el Portal de Contratación de Navarra el anuncio de licitación del contrato *SER 95/2022: Servicios de limpieza para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea durante el año 2023 de Hospital Universitario de Navarra-B (HUN-B) y oficinas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (RRLL)*.

La publicación del anuncio de licitación de dicho contrato en el Diario Oficial de la Unión Europea se produjo el 6 de mayo.

El objeto de dicho contrato se divide en dos lotes:

- Lote 1: Limpieza Hospital Universitario de Navarra-B (HUN-B)
- Lote 2: Limpieza oficinas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (RRLL)

SEGUNDO.- Con fecha 13 de mayo, doña A. D. M. C. interpuso, en nombre y representación del sindicato LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), una

reclamación especial en materia de contratación pública frente al pliego regulador de dicho contrato, formulando las siguientes alegaciones:

1ª. Señala, con cita del artículo 67 de la LFCP, que la representación sindical no ha podido emitir informe válido debido a las siguientes razones:

*No concuerda lo presentado con lo publicado, la información publicada es errónea y por lo tanto esta parte no puede realizar una estimación ni interpretación correcta de la misma.*

*No se identifica el personal que trabaja en cada centro o lugar, con lo cual la parte social no puede confirmar que el salario bruto anular sea el real y lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Navarra.*

*Se señala que realiza el personal en el periodo durante 1 semana, pero no se especifica las trabajadoras que lo realizan con lo cual no se puede verificar si los datos presentados son correctos o no, ni si se está dando cumplimiento al convenio.*

2ª. Alega que, de esta manera, encuentran errores graves en los siguientes lotes:

*LOTE 1 LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NAVARRA -B (HUN B)*

*- Las horas óptimas del pliego del lote 1 son de 157,585 horas*
*- La oferta que presenta la empresa adjudicataria asciende a 168.173 horas*
*- El personal a subrogar según pliego sin tener en cuenta las sustituciones por vacaciones asciende a 205.002 horas*

*Jornadas a subrogar:*
*1. 23 trabajadoras a tiempo parcial*
*2. 72 trabajadoras a tiempo completo*
*3. 11 trabajadoras interinas*
*4. 4 trabajadoras interinas a tiempo parcial*
*5. 3 trabajadoras con contrato relevo*

*- El número de horas e importe de peón especializata/cristalero no es correcto respecto al de peón de limpieza*

*- Precio hora de ambas categorías también son erróneas ya que ambas tienen el mismo precio*

*Encargado general 2 trabajadoras*

*1673x 2 = 3.346,66 horas*

*Jefe de Grupo 1 trabajadora*

*1673,33 horas*

*TOTAL ENCARGADO GENERAL 5.019,99 HORAS*

*Peón especialista 5 trabajadoras*

*1673,33x5= 8366,65*

*Peón especialista 1 a tiempo personal 80%*

*1338,66*

*TOTAL PEON ESPECIALISTA 9705,39 HORAS*

*205,002 – (9705,39 HORAS DE ENCARGADO – 5019,99 HORAS PEON ESPECIALISTA)= 190,276,62 HORAS*

*Esta empresa puede tener mejoras de empleo por ser más de 50 trabajadoras dato que desconocemos. Horas Peón Limpiezas*

*El precio hora de peón sin antigúedad no puede ser inferior a 11,95 + 1,15+4,03 = 17,39 €*

*Según datos aportados:*

*205.002 horas – (9.705,31 horas – 5019,99 horas) Encargados= 190.276,62 horas peón limpiezas*

*3.165.514: 190.276,62= 16,63 € precio hora peón limpieza*

*LOTE 2 LIMPIEZAS HOSPITALES DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES (RRLL):*

*En la oferta de Osasunbidea refleja que hay una trabajadora en turno de tarde de lunes a viernes que realiza 2,63 h/ día y en el personal a subrogar se señala dos trabajadoras:*

*- Una trabajadora de 13h/semana*

*- Una trabajadora de 7,50h/semana*

*En el pliego no se especifica cuantas personas hay en quirófano ni cunatos puestos hay para prestar jornada en festivos o cunatas horas generan por el trabajo en dichos festivos tal y como se establece en el Convenio de aplicación el cual regula que los festivos trabajdos se abona o se descuenta de las horas óptimas anuales a realizar, de ser así se puede deducir que se contrata personal que realiza esas horas de menos pero es un dato del cual tampoco se da información alguna.*

*Tampoco se especifica las causas de estas diferencia, ni los puestos que son, ni si se sustituyen a as trabajadoras que se encuentran en situaciones de IT*

*No se detalla el personal eventual que está trabajando, ni las fechas de esa eventualidad.*

3ª. Alega que el pliego carece de las siguientes informaciones:

*- absentismo en los dos últimos años y si se sustituyen las horas sindicales*

*- Solicitamos aclaración e información sobre la metodología o forma de cálculo de horas y costes derivados de convenio de aplicación.*

*Art; 10,12,13,14,16,17,21,42 de Ley Foral de Contratos Públicos (adjuntamos dichos artículos)*

*- Esta empresa puede tener mejoras de empleo por ser más de 50 trabajadoras dato que también desconocemos*

*- Si la oferta es de 157,585 horas óptimas y en los pliegos las horas a suborgar son de 190.276,62 horas de peón de limpieza como garantizamos el empleo, si la oferta es inferior.*

TERCERO.- Con fecha 18 de mayo el órgano de contratación aportó el correspondiente expediente y presentó un escrito de alegaciones, en cumplimiento del artículo 126.4 de la LFCP, en el que manifiesta lo siguiente:

1ª. Que puso a disposición de la representación sindical toda la información relativa al personal a subrogar con fecha 24 de marzo de 2022, y que, con fecha 8 de abril, la representante sindical firmó el recibí de dicha documentación.

Señala que los pliegos fueron aprobados mediante resolución del Director Gerente del SNS-O de fecha 2 de mayo, de tal forma que transcurrió el plazo de quince días hábiles para emitir informe, habiendo tenido acceso a la documentación necesaria para ello. Por lo tanto, considera que se aceptó el listado de personal enviado con las condiciones establecidas en el mismo en lo relativo a categoría, puesto, jornada, salario bruto, complementos, etc., ya que el artículo 67 de la LFCP no establece que el informe de la representación sindical sea preceptivo, sino que se trata de un informe facultativo que únicamente debe emitirse si se considera que las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar resultan superiores a lo establecido en el convenio sectorial de aplicación, en el caso de haberlo.

2ª. Respecto a que no se ha facilitado la identificación del personal que trabaja en cada centro, alega que no se considera necesario saber qué personas en concreto realizan cada actividad. Señala que se ha facilitado a la representación sindical toda la información prevista en el artículo 67.2 de la LFCP, habiendo sido publicada en el pliego, a excepción de los nombres concretos de los trabajadores afectados, que no se consideran necesarios para realizar el cálculo de los costes derivados del contrato, siendo esta la finalidad de la publicación de esta información, conforme a lo señalado en el Acuerdo 56/2017, de 25 de septiembre, de este Tribunal.

Señala que el listado de personal facilitado indica categoría, horas, antigüedad, tipo de contrato, plus nocturno, plus festivo y salario bruto anual, así como la fecha de vencimiento del contrato en el caso de haberla, siendo la mayoría de los trabajadores indefinidos y el resto eventuales para cubrir sustituciones, por lo que no se conoce la fecha de finalización. Así, los que tienen 1.673,3 horas realizan jornadas completas, mientras

que el resto son jornadas parciales. Reitera que los datos aportados son suficientes para la realización de los cálculos del coste de personal.

3ª. En cuanto a los errores alegados por el reclamante, se rebaten en los dos informes técnicos adjuntos a las alegaciones, que establecen lo siguiente:

a) Respecto al lote nº 1, señala lo siguiente en relación con las afirmaciones contenidas en la reclamación:

- Las horas óptimas para la limpieza que indica el pliego son 157.585 horas, lo cual es correcto.
- Las horas de subrogación que presenta la empresa adjudicataria son 168.173 horas, lo cual es incorrecto.
- El personal a subrogar según el pliego sin tener en cuenta la sustitución por vacaciones es de 205.002 horas, lo cual es incorrecto.

Manifiesta que la reclamación prosigue calculando las jornadas a subrogar, haciéndolo de forma incorrecta. Igualmente, calcula las horas a subrogar por categorías, también de forma incorrecta. Finalmente, termina por deducir que el importe destinado para cubrir los costes de personal, dividido por las horas a subrogar, hacen un total de 16,63 euros/hora, lo cual también es incorrecto.

Señala que, a continuación, se indican los datos de la subrogación que pueden calcularse con la información facilitada por el pliego:

*El listado cumple con los requisitos de publicación categoría, horas, antigüedad, tipo de contrato, plus nocturno, plus festivo y bruto anual. Con las horas semanales se calculan las anuales, 1673,3 horas para una jornada completa.*

*En el listado publicado figura una columna con el tipo de contrato. Los contratos tipo 100 y 200 son los indefinidos. El resto de contratos son eventuales para cubrir sustituciones. Las horas a subrogar de contratos fijos asciende a 140.278,18 horas. Las horas a subrogar de contratos eventuales asciende a 24.640,18 horas. En total suman 164.918,36 horas.*

*Las horas óptimas 157.585 son horas presenciales, así que, si una persona está de baja tiene un sustituto. De aquí que las horas a subrogar sean mayores a las horas óptimas. La diferencia es el absentismo que presente la empresa en cada momento. Para este apartado se presupuesta un 10% del gasto de personal. La subrogación es cambiante cada día en función del absentismo de la plantilla.*

*La estimación del coste de personal de contrato anual publicada en el pliego asciende a 3.534.956,73 euros anuales. En esta cantidad se tiene en cuenta la subrogación de todos los trabajadores con su antigüedad, según el convenio de aplicación. Además, de todos los pluses de sanidad, festividad, nocturnidad, etc. Se presupuesta la contratación para completar el total de horas óptimas. Se presupuesta un 10% para el absentismo.*

*El precio de cada hora óptima del contrato alcanza los 22,43 euros hora. El coste y las horas anuales de la subrogación presentada es el siguiente:*

| | *Coste anual* | *Horas anuales* |
|---|---|---|
| *Personal fijo* | *2.111.345,24* | *140.278,18* |
| *Personal sustituto* | *336.565,17* | *24.640,18* |
| *Coste total de personal* | *2.447.910,40* | *164.918,36* |

*Por categorías de la subrogación presentada se pueden concluir los siguientes datos:*

| *Categoría profesional* | *Horas subrogación* |
|---|---|
| *PEÓN LIMPIEZA* | *150.218,0* |
| *PEÓN ESPECIALISTA* | *9.680,5* |
| *ENCARGADA GENERAL* | *3.346,6* |
| *JEFE DE GRUPO* | *1.673,3* |
| *Total* | *164.918,4* |

*Adjunto anexo al final del documento listado publicado y añado las horas anuales por trabajador.*

*La subrogación publicada concuerda con el personal a subrogar y es acorde a la nueva licitación. El presupuesto indicado para el nuevo contrato es suficiente para afrontar la subrogación y la ejecución del mismo.*

Concluye que la reclamación *carece de toda base. Realiza estimaciones totalmente incorrectas. No calcula de forma correcta las horas a subrogar, ni por categorías, ni totales.*

*No tiene en cuenta que la representación sindical ha aprobado la subrogación presentada por la empresa y consta en el expediente.*

b) Respecto al lote nº 2, señala que la reclamación indica lo siguiente:

*En la oferta de Osasunbidea refleja que hay una trabajadora en turno de tarde de lunes a viernes que realiza 2,63 h/ día y en el personal a subrogar se señala dos trabajadoras:*

*- Una trabajadora de 13h/semana*

*- Una trabajadora de 7,50h/semana*

Manifiesta, a este respecto que *La primera afirmación no es cierta, en el pliego se señalan 1066 horas anuales que se consideran óptimas para la realización de las tareas, no se establecen las horas diarias.*

*La reclamante parece confundir las horas de los trabajadores que aparecen en los listados del personal con derecho a subrogación con las horas necesarias para ejecutar el contrato.*

*La organización de los trabajadores es potestad de la empresa adjudicataria, el pliego regulador contiene las necesidades que deben cubrirse, estimándose en el mismo un número de horas para la realización de esas tareas.*

*En cuanto a la afirmación de la reclamante: En el pliego no se especifica cuantas personas hay en quirófano ni cuántos puestos hay para prestar jornada en festivos o cuantas horas generan por el trabajo en dichos festivos tal y como se establece en el Convenio de aplicación el cual regula que los festivos trabajados se abona o se descuenta de las horas óptimas anuales a realizar, de ser así se puede deducir que se contrata personal que realiza esas horas de menos pero es un dato del cual tampoco se da información alguna.*

*En este lote no hay quirófanos. En el pliego regulador se hace una descripción de las zonas a limpiar y se indican los metros cuadrados que ocupan.*

*El pliego especifica que las tareas para el lote 2, oficinas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deben realizarse de lunes a viernes, por ello no aparecen en los listados de subrogación personal con derecho a plus de festivo.*

*En cuanto a las sustituciones, en el pliego regulador se exige que deben cubrirse el total de las bajas, por lo que queda claro que se sustituyen todas las IT.*

*En cuanto al absentismo de los años anteriores, es una información que se facilita a través de la Plataforma de Licitación Electrónica de Navarra a petición de los licitadores. La LFCP no obliga a publicar este dato, además cada empresa licitadora tiene sus propios medios para controlar el absentismo.*

*Los listados del personal con derecho a subrogación publicados contienen toda la información exigida en la LFCP y son suficientes para calcular los costes.*

*Constan en el expediente el cálculo del valor estimado de los contratos, son documentos anejos al informe de necesidad.*

Concluye que *la reclamación carece de toda base. Consta en el expediente del procedimiento de adjudicación de estos contratos todos los documentos exigidos en la LFCP. El anuncio de licitación tiene información suficiente para que el licitador pueda estimar su coste y presentar una oferta.*

4ª. Alega que la reclamante señala deficiencias o errores que no explica adecuadamente, ni señala de dónde extrae algunos datos, de modo que resulta difícil saber a qué se está refiriendo en algunas de sus alegaciones, pero, no obstante, que en los informes técnicos adjuntos se trata de responder a todas las cuestiones planteadas, así como explicar cómo se han elaborado los listados a subrogar y los costes de personal, horas a subrogar, etc.

Señala que únicamente cabe añadir a lo dicho en los citados informes que, respecto al precio hora del peón cristalero y del peón de limpieza, si bien es cierto que, por convenio, el primero es superior al segundo, en este caso ambos se han calculado con un coste hora superior al establecido por convenio, por lo que se cumple dicha condición.

Alega que el reclamante señala que el precio hora de un peón sin antigüedad no puede ser inferior a 17,39 euros, siendo así que este precio hora también se está cumpliendo porque se ha calculado un coste superior.

Concluye señalando que la reclamación no está fundamentada y que en ella se realizan estimaciones incorrectas, por lo que se solicita su desestimación.

CUARTO.- No consta la existencia de terceras personas interesadas en el presente procedimiento a los efectos previstos en el artículo 126.5 de la LFCP.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El SNS-O es un organismo autónomo adscrito al Departamento de Salud, por lo que se encuentra sometido a la LFCP en virtud de lo dispuesto en su artículo 4.1.b), siendo el acto impugnado susceptible de reclamación ante este Tribunal conforme al artículo 122.2.

SEGUNDO.- La reclamación formulada se fundamenta en la vulneración de las normas de publicidad, concurrencia y transparencia en la licitación o adjudicación del contrato y, en particular, de los criterios de adjudicación fijados y aplicados, conforme al artículo 124.3.c) de la LFCP.

TERCERO.- La interposición de la reclamación se ha realizado en la forma y dentro del plazo legalmente previstos en los artículos 126.1 y 124.2.a) de la LFCP.

CUARTO.- La reclamación ha sido interpuesta por una organización sindical, por lo que es preciso analizar si concurre legitimación, en los términos en los que el artículo 123.1 de la LFCP la reconoce a tales organizaciones "*Estarán también legitimadas para interponer este recurso las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que éstas 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*".

De lo que resulta que el interés legítimo que pueda tener un sindicato para recurrir el pliego de una licitación ha de estar relacionado con la afectación que del mismo se puede derivar con respecto a los derechos sociales o laborales de los trabajadores, cuya defensa corporativa tiene constitucionalmente atribuida.

Como indica la Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales nº 134/2022, de 3 de febrero: "*A la vista de lo expuesto puede deducirse que la legitimación de los sindicatos para interponer esta clase de recursos solo podrá admitirse en el caso de que los motivos de impugnación tengan una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores, sin que, en ningún caso, pueda admitirse la misma en el caso de que los motivos del recurso vayan más allá de este ámbito o se refieran a cuestiones de legalidad ordinaria. De este modo, como señala nuestra resolución 1753/2021, cuyas conclusiones debemos hacer nuestras, "los parámetros interpretativos sobre la legitimación de los sindicatos que ha venido utilizando este Tribunal –entre otras, en sus Resoluciones 83/2014, de 5 de febrero; 707/2014, de 23 de septiembre; 881/2014, de 28 de noviembre; 943/2014, de 18 de diciembre; y 86/2015, de 30 de enero– se concretan en el hecho de que la condición de ser un sindicato no otorga, en modo alguno, una suerte de acción popular para impugnar cualquier licitación y dentro de cada una, toda actuación distinta de la aprobación de los pliegos. Es exigible, en definitiva, como a cualquier interesado, que se justifique la existencia ad causam del concreto interés que aportaría la estimación del recurso, y que,*

*por la lógica de la naturaleza del sindicato, se debe limitar, en todo caso, a aspectos de protección de derechos colectivos o laborales en sentido estricto".*"

En este sentido, este Tribunal ha admitido la legitimación de los sindicatos para presentar reclamación especial en materia de contratación pública en reiterados acuerdos, entre los que cabe citar el Acuerdo 55/2021, de 21 de junio, en el que señalamos que "*También las restantes reclamantes, organizaciones sindicales, se encuentran legitimadas para la interposición de la reclamación, por cuanto el citado artículo 123.1 establece que "Estarán también legitimadas para interponer este recurso las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que éstas 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". Dado que la cuestión recurrida por dichas organizaciones es la previsión del pliego relativa a la falta de subrogación del contratista entrante en las relaciones laborales con los trabajadores que prestan el servicio, su legitimación resulta indubitada."*

Pues bien, en el caso que analizamos no podemos obviar que los motivos de impugnación se refieren a supuestos errores del pliego concernientes a la información de las condiciones laborales de los trabajadores y por tanto con evidente repercusión en sus derechos laborales, lo que resulta determinante para reconocer a dicha organización sindical la legitimación necesaria para formular la reclamación.

QUINTO.- Como referimos con detalle en los Antecedentes de Hecho la primera de las alegaciones que formula la reclamante es la imposibilidad de la representación sindical para emitir informe válido conforme a lo previsto en el art. 67.1 de la LFCP, esgrimiendo para ello tres concretos motivos a los que aludiremos posteriormente.

El análisis de esta cuestión requiere partir de lo dispuesto en el precitado art. 67 de la LFCP que señala lo siguiente:

*"1. Las condiciones de subrogación serán las establecidas en el convenio colectivo sectorial de la actividad objeto del contrato en el caso de que este exista y regule la subrogación. Si no existiese convenio sectorial de aplicación en la actividad*

*objeto del contrato o existiendo no regulase la subrogación, procederá la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengan realizando la actividad objeto del contrato.*

*El órgano de contratación deberá comunicar a la representación sindical del centro de trabajo la intención de licitar nuevamente el contrato al efecto de que, en el plazo máximo de quince días, esta pueda informar que existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación, las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar resultan superiores. Emitido informe por la representación sindical sobre las condiciones de aplicación, el pliego deberá incluir estas.*

*2. La nueva empresa quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido. Cuando se prevea la posibilidad de que la empresa adjudicataria contrate con terceros la realización parcial del contrato, se contemplará la obligación de esa segunda empresa de subrogar a todos los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad venían desarrollando esa actividad, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.*

*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. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la imposición de una penalidad equivalente al 0,1% del precio de adjudicación por cada día de retraso en la aportación de la información y hasta el total cumplimiento de esta obligación.*

*La Administración verificará la información facilitada por la empresa saliente antes de incluirla en los pliegos que rigen el contrato y comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.*

*(...)*

*7. 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."*

Conviene igualmente recordar nuestra doctrina relacionada con el asunto que ahora analizamos, así en nuestro Acuerdo 34/2020, de 29 de mayo, indicábamos lo que sigue:

*"De la lectura del precepto transcrito se observa cómo el mismo impone una doble obligación a la Administración contratante, de un lado, requerir a la empresa que viniera efectuando la prestación objeto del contrato la información relativa a las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y, de otro, facilitar a los licitadores, en el pliego, la información relativa a tales condiciones a los efectos del cálculo de los costes del personal a subrogar.*

*El informe de la Junta Consultiva de Contratación del Estado 33/2002, de 23 de octubre, concreta esta obligación señalando "La necesidad de que el futuro contratista conozca suficientemente cuáles serán las obligaciones que asume al resultar adjudicatario del contrato, que son no solo las propias relativas a la prestación en sí, sino también aquellas otras obligaciones que proceden de normas sectoriales distintas*

*de la legislación de contratos, es un elemento propio de la definición de derechos y obligaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley (...)"* .

*Tal y como indicamos en nuestro Acuerdo 56/2017, de 25 de septiembre, la finalidad de la citada obligación de facilitar la información referida en los pliegos es que los licitadores cuenten con datos sobre los costes laborales que habrán de asumir si resultan adjudicatarios, que son relevantes para la preparación de la oferta y que son no sólo las propias de la prestación en sí, sino también aquellas que proceden de normas sectoriales distintas de la normativa de contratación pública; resultando que la falta o insuficiencia de la misma provoca, sin lugar a duda alguna, una discriminación a favor de quien estuviera ejecutando actualmente el servicio, que quedaría colocado en una posición privilegiada con respecto a los restantes licitadores, por lo que el grado de detalle de los datos a facilitar debe ser, tal y como expone la Resolución 31/2017, de 10 de marzo, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Canarias, el suficiente para garantizar el trato igualitario de todos los que concurran a la licitación y esto debe interpretarse en el sentido de que no basta con una mera remisión a las tablas salariales contempladas en el Convenio Colectivo aplicable, sino que también han de indicarse aquellas circunstancias personales de los trabajadores a subrogar que influyan en la retribución que tiene derecho a percibir y en los costes sociales que tiene aparejada (antigüedad, jornada, tipo de contrato, condiciones que puedan suponer bonificación en las correspondientes cotizaciones, etc.).*

*Es más, el propio artículo 67 LFCP anteriormente transcrito refiere, eso sí con carácter de mínimos, el alcance de la información que sobre tal extremo debe incluirse en los pliegos, a saber, los listados del personal a subrogar con indicación del convenio colectivo aplicable, la indicación de la categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto y cualquier pacto que pudiera afectar a la subrogación, en caso de existir*."

Pues bien, tras recordar tanto el marco legal como la doctrina de este Tribunal, debemos analizar, si en el caso concreto que nos ocupa, se han respetado los diversos requisitos y límites que el órgano de contratación debe observar y que el reclamante por su parte cuestiona.

El primero de los motivos esgrimidos es la ausencia de coincidencia entre la información comunicada a la representación sindical en virtud del art. 67 LFCP y la publicada en el anuncio de licitación, siendo esta última errónea. Sin embargo, se ha de advertir que la reclamante se limita a poner de manifiesto dicha discrepancia, sin aportar prueba alguna que permita a este Tribunal contrastar la disparidad entre ambas informaciones, ni tampoco la existencia de la información errónea que igualmente se invoca. En este sentido debemos recordar que corresponde a la reclamante la carga de probar la concurrencia de los vicios alegados, en virtud del principio contradictorio que asiste a este proceso de impugnación, y que resulta esencial por otra parte para satisfacer el derecho de defensa del órgano de contratación. Conviene recordar en este sentido lo expuesto por este Tribunal en nuestro acuerdo 56/2019, de 19 de junio: "*Prescindir de indicar en el escrito de interposición de la reclamación las razones que motivan el ejercicio de la acción, limitándose a plantear a este Tribunal ciertas preguntas – como sucede en este caso con las dos últimas cuestiones planteadas por la reclamante – infringe el principio de contradicción, esencial en todo proceso, y, por ende, el derecho a la legítima defensa de la parte cuyos actos se impugnan, que debe conocer en toda su extensión los aspectos sobre los que versa el procedimiento de impugnación, para poder defenderse debidamente, contestar y utilizar los medios de prueba que precise. No basta con referir determinadas cuestiones sin aludir a que las mismas adolezcan de defecto jurídico alguno y sin indicar las razones de su oposición, toda vez que sin ello no se puede pretender que sea la entidad contratante la que justifique sus actuaciones, ni mucho menos que este Tribunal sustituya a las partes y complete sus insuficiencias […]*"

Resultando por tanto de esta ausencia de argumentación y concreción razón suficiente para la desestimación de este motivo, si bien, a mayor abundamiento, contrastados los datos que obran en el expediente, este Tribunal no advierte disparidad de contenidos entre la documentación aportada a la representante sindical el día 8 de abril y la publicada en el anuncio de licitación el día 5 de mayo, por lo que procede en todo caso su desestimación.

El segundo de los motivos de la reclamante se refiere a la lista de personal a subrogar en la que de manera sucinta se limita a señalar que *no se identifica el personal que trabaja en cada centro o lugar, con lo cual la parte social no puede confirmar que*

*el salario bruto anular sea el real y lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Navarra.*

Alegación que entendemos referida a la anonimización de los datos contenidos en la lista de personal a subrogar tanto en la facilitada a la representación sindical como en la publicada en el anuncio de licitación.

Frente a ello el órgano de contratación manifiesta que los datos aportados son conformes a lo previsto en el artículo 67.2 de la LFCP y suficientes para la realización de los cálculos del coste de personal a los que afecte la subrogación en cumplimiento de lo previsto en el citado artículo.

Antes de exponer nuestras consideraciones interesa resaltar como hecho indiscutido que la lista del personal a subrogar fue traslada a la representación sindical con fecha 24 de marzo, en cumplimiento del artículo 67, advirtiendo expresamente que disponían de un plazo máximo de quince días, para informar de aquellas condiciones laborales de las personas trabajadoras a subrogar que sean superiores a las existentes en el convenio colectivo sectorial de aplicación. Dicha comunicación obtuvo como respuesta un email de fecha 8 de abril añadiendo "recibí" a la documentación trasladada previamente por el órgano de contratación, y sin manifestar nada al respecto sobre el contenido remitido.

Pues bien, como aludíamos al inicio de este fundamento la finalidad de la obligación de facilitar la información del personal a subrogar en los pliegos es que los licitadores cuenten con datos suficientes sobre los costes laborales que han de asumir si resultan adjudicatarios, de manera que se garantice el trato igualitario de todos los que concurran a la licitación, información que cuenta con múltiples garantías legales, entre otras, procede de la empresa que la viene prestando, se traslada a la representación sindical a los efectos previstos en el art. 67, resultando obligada la administración a verificar la información facilitada por la empresa saliente antes de incluirla en los pliegos que rigen el contrato y finalmente en el caso de que producida la subrogación los costes laborales sean 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.

Desde esta perspectiva no podemos compartir el motivo esgrimido por la reclamante puesto que efectivamente, como alega el órgano de contratación, para la debida comprobación de la evaluación de los costes laborales no es necesario conocer los concretos datos personales del listado facilitado a la representante sindical, a mayor abundamiento de haberse requerido dicha información bien pudo hacerse en el momento procedimental oportuno, es decir dentro del plazo de 15 días concedido al amparo del artículo 67 de la LFCP. Pero es que, además, el reclamante se limita a poner de manifiesto la falta de identificación personal de los trabajadores a subrogar, de la cual deduce la imposibilidad de conocer la veracidad de los salarios anuales brutos, pero de nuevo omite prueba alguna que acompañe su alegato o permita constatar en qué medida la ausencia del nombre y apellido del trabajador afecta al cálculo de los costes laborales contenidos en el pliego o a su verificación por parte del reclamante.

Finalmente cabe señalar, que tampoco procede la inclusión de los nombres y apellidos de los trabajadores a subrogar en la lista objeto de publicación en el anuncio de licitación por resultar contraria a la normativa aplicable en materia de protección de datos. Conviene recordar que, en la consulta realizada a la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado -expediente 126/18- se indica respecto a los listados del personal objeto de subrogación que *Tal listado, como el resto de la información, debe respetar la legislación sobre protección de datos personales*.

Por su parte en el informe sobre protección de datos en la contratación pública emitido por el Delegado de Protección de Datos de la Diputación Provincial de Córdoba, se indica lo siguiente: *Debe señalarse que el hecho de que sea la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar la obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, no implica que la información proporcionada deba ponerse a disposición de los licitadores. Siendo obligación de tal empresa la observación de la normativa de protección de datos, el órgano de contratación no queda eximido de garantizar su cumplimiento, especialmente en el caso de los Centros Especiales de Empleo, dónde será habitual la existencia de datos de carácter personal de categoría especial.*

*Aplicando la debida ponderación con los principios de la normativa en materia de protección de datos, y concretamente el principio de minimización, que establece que*

*los datos serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (artículo 5.1, letra c) RGPD), la información que debe facilitarse será únicamente la necesaria para hacer un cálculo correcto de los costes laborales que habrán de asumirse por el nuevo adjudicatario.*

De igual modo, en el Acuerdo 81/2015, de 29 de julio, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón, se refiere a esta cuestión manifestando lo que sigue: *Pero es que, además, se trata de datos de carácter personal de personas físicas, como adecuadamente sostiene ST en sus alegaciones, que deben ser objeto de protección y que no pueden comunicarse a terceros sin su consentimiento (artículos 6.1 y 11.1 de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos (en adelante LOPD), ni utilizarse para otras finalidades incompatibles con aquellas para las que sus datos fueron recogidos (artículo 4.2 LOPD). En esta información se contienen datos que permiten su identificación (artículo 3 a) de la LOPD), y que pueden ser utilizados por el COLEGIO para otros fines distintos para los que fueron recabados, lo que requiere en todo caso, al amparo de los artículos mencionados, el previo consentimiento de los afectados.*

*En este sentido se ha pronunciado también la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Catalunya, en su Informe 11/2013, de 26 de julio, con fundamentación compartida por este Tribunal, cuando señala: «Con respecto a esta documentación, se puede afirmar que tiene carácter confidencial la documentación facilitada por los empresarios para acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, entre otras razones, porque así lo establece el artículo 12 del Reglamento general de la Ley de contratos del sector público, aprobado por el Real decreto 1098/2001, de 12 de octubre. Estos documentos son aquéllos a que hacen referencia los artículos 75 a 78 del TRLCSP, en los cuales se enumeran los medios para acreditar la solvencia de los empresarios.*

*También tienen carácter confidencial los datos de carácter personal objeto de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, salvo que de forma expresa se autorice la comunicación o la cesión. Estos datos, según se establece en el artículo 3.a) de la Ley citada, son los que hacen referencia a cualquier información sobre personas físicas identificadas o identificables. En cambio, no tendrá carácter confidencial la información que conste en registros públicos y que, además, sea de acceso público».*

De igual modo debe desestimarse también el tercero de los motivos en el que de manera escueta y concisa - y sin mayor esfuerzo probatorio- se alega que la información publicada señala lo que realiza el personal en el período de una semana, pero sin especificar los trabajadores que lo realizan por lo que no se puede verificar que los datos sean correctos o que se cumpla el convenio colectivo aplicable, lo que nos lleva a reiterar los argumentos anteriormente expuestos respecto a la carga probatoria que pesa sobre el reclamante sin que se haya demostrado el alcance que puede tener la ausencia de identificación de los concretos trabajadores en el cálculo de los costes laborales contenidos en el pliego.

Tras lo expuesto resta por analizar si como alega el reclamante la representación sindical no ha podido emitir informe válido o, por el contrario, como sostiene el órgano de contratación, el informe de la representante sindical es facultativo y sólo debe emitirse si existen condiciones laborales superiores, por lo que al no haber respuesta debe entenderse cumplido el trámite, teniendo en cuenta que consta en el expediente la comunicación a la representación sindical de fecha 24 de marzo, así como su respuesta el 8 de abril con el "recibí" en las listas del personal a subrogar.

Pues bien, debemos llegar a igual conclusión que la manifestada en nuestro Acuerdo 25/2021, de 15 de marzo, en donde consideramos suficiente la firma de la tabla del personal por el representante sindical para entender cumplido el trámite del art. 67 LFCP: *[…] De tal modo, que, al jubilarse la representante legal de los trabajadores, la persona que quedó segunda en las elecciones sindicales pasa a ser automáticamente la nueva representante, por lo que al firmar la lista junto con los demás trabajadores, cabría entender cumplido el trámite de comunicación del artículo 67.1 LFCP.*

*En este sentido ya indicamos en nuestro Acuerdo 56/2019, de 19 de junio, lo siguiente: "A mayor abundamiento, cabe advertir que la información contenida en el citado Anexo VI del Pliego Regulador del contrato aparece suscrita tanto por la actual adjudicataria del contrato como por quien ostenta la presidencia del comité de empresa y por los propios trabajadores afectados; y que, respetando el mínimo legal citado, este Tribunal no puede sino calificarla de suficiente a los efectos de que los licitadores puedan formular sus ofertas, motivo por el cual procede desestimar las pretensiones de la reclamante en este punto". (….)*

*Pero es que además, no podemos obviar que la comunicación al representante legal persigue una finalidad: dar a conocer la "intención de licitar nuevamente el contrato al efecto de que, en el plazo máximo de quince días, esta pueda informar que existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación, las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar resultan superiores. Emitido informe por la representación sindical sobre las condiciones de aplicación, el pliego deberá incluir estas", sin que conste en el expediente reparo o aportación por el representante sindical ni por ninguno de los trabajadores en el plazo previsto legalmente. En consecuencia esta pretensión debe ser desestimada."*

En virtud de lo anteriormente expuesto procede desestimar la alegación de la reclamante referida a la imposibilidad de la representación sindical de emitir informe válido conforme a lo previsto en el art. 67 de la LFCP.

SEXTO.- Procede seguidamente analizar los errores esgrimidos por la reclamante en la información de los trabajadores contenida en el pliego y que hemos detallado en los Antecedentes de Hecho a los cuales nos remitimos para no ser reiterativos. Para su análisis comenzaremos con los errores referidos en primer lugar al lote 1.

Se indica al respecto que el número de horas e importe del peón especializado no es correcto respecto al de peón de limpieza. De nuevo se trata de una mera declaración huérfana de toda argumentación que permita deducir el motivo por el que se consideran incorrectas las horas o el importe contenido en el pliego, por lo que debemos insistir en que no basta con aludir a defectos jurídicos sin mayor esfuerzo probatorio, pretendiendo con la reclamación que la entidad contratante justifique sus actuaciones y menos que este Tribunal sustituya sus carencias, motivos que serían suficientes para su desestimación. Pero es que, además, procede igualmente su desestimación, teniendo en cuenta el informe aportado por el órgano de contratación junto a sus alegaciones, donde se justifican los cálculos realizados, incluyendo las horas de subrogación en las que se incluyen las horas totales, es decir las óptimas más la previsión de sustituciones por absentismo, teniendo en cuenta que las horas anuales a jornada completa son 1.673,33 conforme prevé el art. 8 del convenio colectivo aplicable.

Otro de los errores esgrimidos es que el precio/hora de las categorías de peón especializado y peón de limpieza no son correctas porque ambas tienen el mismo precio.

Pues bien, para determinar el precio por hora de los trabajadores hay que tener como referencia la tabla del anexo I del convenio colectivo del año 2022:

| Categoría profesional | Salario Base (euros/mes) | Plus Convenio (euros/mes) | 100,00% 16ª extra Anual (euros) | Total Percibido Anual (euros) | Precio Hora (euros) | 1º, 2º, 3º, 5º y sucesivos Quinquenio (euros/mes) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Grupo Administrativo** | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 1587,66 | 204,88 | 1792,54 | 28680,64 | 17,14 | 60,63 |
| Oficial Administrativo | 1259,21 | 183,55 | 1442,76 | 23084,16 | 13,80 | 48,04 |
| Auxiliar Administrativo | 1130,10 | 175,21 | 1305,31 | 20884,96 | 12,48 | 43,13 |
| **Grupo Subalterno** | | | | | | |
| Almacenero | 1074,92 | 175,14 | 1250,06 | 20000,96 | 11,95 | 41,06 |
| Ordenanza Cobrador | 1074,92 | 175,14 | 1250,06 | 20000,96 | 11,95 | 41,06 |
| **Grupo Obrero** | | | | | | |
| Encargado General de Limpieza exteriores | 1505,25 | 199,58 | 1704,83 | 27277,28 | 16,30 | 57,50 |
| Encargado General de Limpieza interior | 1423,00 | 194,24 | 1617,24 | 25875,84 | 15,46 | 54,37 |
| Jefe Grupo General de Limpieza exteriores | 1258,25 | 183,54 | 1441,79 | 23068,64 | 13,79 | 48,04 |
| Jefe Grupo General de Limpieza interior | 1175,89 | 178,15 | 1354,04 | 21664,64 | 12,95 | 44,92 |
| Conductor / Conductor-limpiador | 1130,06 | 175,21 | 1305,27 | 20884,32 | 12,48 | 43,13 |
| Peón especializado / Carretillero | 1130,06 | 175,21 | 1305,27 | 20884,32 | 12,48 | 43,13 |
| Peón limpieza | 1074,92 | 175,14 | 1250,06 | 20000,96 | 11,95 | 41,06 |

En dicha tabla podemos comprobar que el precio por hora del peón de limpieza es de 11,95€, mientras que el de peón especializado es de 12,48€. Por lo que efectivamente los precios hora son diferentes, sin embargo, lo que no se constata es las razones por las que la reclamante declara erróneo el cálculo contenido en el pliego, en las que se limita a presuponer que se parte del mismo precio. De nuevo se esgrime una deficiencia sin acompañarla de cálculo alguno que sostenga su argumentación. Motivo suficiente para su desestimación.

Además, frente a ello el órgano de contratación indica que se ha calculado el precio de ambos con un coste por hora superior al previsto en el convenio colectivo, por lo que se cumple con el mismo. Y es que efectivamente, este Tribunal ha constatado el cumplimiento del convenio y del precio hora contenido en el pliego, de la comparativa realizada entre un peón de limpieza y un peón especialista, en ambos casos sin pluses de festivo, nocturnidad, ni antigüedad, resultando el precio hora en ambos casos diferente según categoría y como se rebate por el órgano de contratación, con un precio superior al

establecido en el convenio. Así un peón de limpieza con antigüedad de 18/10/2021, el precio hora resultante es de 13,12 €/hora, cuando el convenio marca un mínimo de 11,95€. Por su parte un peón especialista con antigüedad de 11/01/2018, el precio hora resultante es de 13,89 €/hora, cuando el convenio señala un mínimo de 12,48€. Razones por las que igualmente procede desestimar esta alegación.

Se afirma también por el reclamante que *"esta empresa" puede tener mejoras de empleo por ser de más de 50 trabajadores, pero que desconoce dicho dato*. Manifestaciones que de nuevo invoca sin argumentación alguna bastando para su desestimación remitirnos a la antes referida y transcrita doctrina de este Tribunal contenida en nuestro Acuerdo 56/2019, de 19 de junio según la cual debe ser la parte que ejercita la acción de impugnación quien debe identificar las concretas razones de impugnación esgrimidas.

En todo caso constatar que conforme prevé el art. 67 de la LFCP las condiciones laborales de aplicación a los trabajadores superiores a las establecidas en el convenio colectivo de aplicación deben comunicarse por la representación sindical en el trámite procedimental oportuno con el fin de incluirlas en el pliego. Trámite que ha quedado debidamente cumplimentado en el expediente sin que se trasladaran mejoras a incluir y sin que esta sucinta alegación lo venga a contradecir, limitándose a exponer su desconocimiento.

Otro de los errores advertidos por el reclamante es la discrepancia del precio por hora del peón de limpieza sin antigüedad, que considera inferior al previsto en el convenio, lo que acompaña de un sencillo cálculo cuyos datos sin embargo no se concretan ni detallan al concepto con el que se corresponde ("*11,95 + 1,15 + 4,03 = 17,39€ mientras que según los datos aportados 3.165.514/190.276,62 = 16,63€ precio por hora de peón de limpieza.")*. Datos que el órgano de contratación considera erróneos indicando de nuevo que el precio/hora se cumple porque se ha calculado con un coste superior.

Al respecto debemos recordar lo dispuesto en nuestro Acuerdo 24/2019, de 8 de marzo, donde señalamos que "*Así pues, procede traer a colación la doctrina de este Tribunal en relación con la denominada discrecionalidad técnica de la Administración*

*cuando se trate de la valoración de cuestiones que se evalúan aplicando criterios estrictamente técnicos, en la que venimos manifestando que el Tribunal no puede corregirlos aplicando criterios jurídicos. No se quiere decir con ello, tal y como indicamos en nuestro Acuerdo 1/2019, de 11 de enero, que el resultado de estas valoraciones no pueda ser objeto de análisis por parte de este Tribunal, sino que este análisis, en la medida en que entrañe criterios técnicos, como es el caso, debe quedar limitado de forma exclusiva a los aspectos formales de la valoración, tales como su correspondencia con lo establecido en el pliego, a que no se haya incurrido en arbitrariedad, error patente o irracionalidad al efectuarla y además, que esta valoración se encuentre suficientemente motivada en el expediente.*

En este sentido también la STS de 15 de septiembre de 2009 indica "*Ese carácter de órganos especializados en específicos saberes que corresponde a los tribunales calificadores ha determinado la aceptación, en su actuación evaluadora, de un amplio margen de apreciación, esto es, de eso que doctrinalmente se ha venido en llamar discrecionalidad técnica.*

*Esa discrecionalidad técnica reduce las posibilidades del control de dicha actividad evaluadora, que prácticamente estarán constituidas por estos dos básicos supuestos: el de la inobservancia de los elementos reglados -cuando estos existan-, y el del error ostensible o manifiesto; y, consiguientemente, deja fuera de ese limitado control posible a aquellas pretensiones de los interesados que solo postulen una evaluación alternativa a la del órgano calificador, pero moviéndose también dentro de ese aceptado espacio de libre apreciación, y no estén sustentadas con un posible error manifiesto.*

Por lo que debemos desestimar esta alegación puesto que el reclamante no desvirtúa en modo alguno la presunción de veracidad de la que dispone el cálculo realizado en el pliego en virtud de la doctrina de la discrecionalidad técnica que acabamos de referir.

Procede seguidamente entrar al análisis de los errores advertidos en relación con el lote 2.

Se alega en primer lugar que el pliego no especifica las personas por quirófano, bastando para su desestimación atender la argumentación esgrimida de contrario por el

órgano de contratación, puesto que efectivamente en el lote en cuestión no se incluyen quirófanos entre las instalaciones donde prestar el servicio. En segundo lugar, se alega la falta de identificación de los puestos de trabajo que prestan jornada en festivo, sin embargo, el propio pliego establece, respecto a la organización del horario, que *Los trabajos de limpieza se realizarán, con carácter ordinario, de lunes a viernes no festivos, en horario de tarde, sin interferir en las tareas propias de las oficinas del Servicio de prevención de riesgos laborales.* Y en coherencia con ello en la lista de los dos trabajadores asignados a este lote no se marca la casilla de festivo al no prestarse este servicio en dichos días.

Se indica también por el reclamante que el pliego no indica si se sustituye a los trabajadores en situación de incapacidad temporal, sin embargo, al contrario de lo sostenido, consta en el pliego, en referencia al lote 2, que "*El personal de limpieza deberá estar organizado de forma que se garantice la cobertura de las necesidades de la limpieza en todo momento"*, o "*Para cubrir las vacaciones y ausencias del encargado la contrata designará otra persona para que realice sus funciones en dichas ausencias"* , lo que implica la necesaria sustitución de los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal.

La reclamante alude también a la ausencia de especificación del personal eventual, obviando que en los listados facilitados dicho personal puede ser identificado por los códigos de sus contratos de trabajo conforme se establece por la Seguridad Social (200: indefinido tiempo parcial – ordinario y 289: indefinido tiempo parcial – transformación contrato temporal). Conviene recordar que su inclusión de este modo ha sido avalada por este Tribunal respecto al mismo convenio colectivo en el Acuerdo 56/2019, de 19 de junio: "*Ciertamente, la información correspondiente al tipo de contrato que se incluye en el citado anexo lo es por referencia a una clave; códigos que, según indica la entidad contratante se corresponden con los previstos en la Resolución de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban las nuevas claves según modalidades de los contratos de trabajo a efectos de la gestión de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado número 257, de 26 de octubre de 2001), cuyo objeto es, precisamente, aprobar "las claves relativas a los diferentes tipos de contratos que deberán figurar en las relaciones nominales de trabajadores o, en su caso, en las declaraciones o documentos sobre datos de cotización,*

*además de en los documentos de altas, bajas y variaciones de datos", de utilización obligatoria a partir del día siguiente al de la publicación de dicha disposición en el Boletín Oficial del Estado.*

*Siendo esto así, ningún reproche jurídico merece el hecho de que en la relación del personal a subrogar el dato o información correspondiente el tipo de contrato se incluye a través de la mención a la clave que, de las comprendidas en la Resolución citada, corresponda a la modalidad de contrato de que se trate, y ello sin necesidad de indicación adicional alguna."*

Por último, al contrario de lo sostenido por la reclamante, el personal a subrogar en el lote 2 no tiene carácter eventual, siendo trabajadores indefinidos, identificándose debidamente la fecha de la antigüedad de cada uno de ellos, por lo que procede desestimar igualmente esta alegación.

SÉPTIMO. – Seguidamente procede entrar a analizar el cuestionamiento de la reclamante ante la ausencia de determinada información que considera debe constar en el pliego. Así se pone de manifiesto que no se prevé el absentismo en los dos últimos años, ni indicación de si se procede a la sustitución del personal por las horas sindicales.

El órgano de contratación por su parte alega la ausencia de obligación legal, manifestando sin embargo que el dato ha sido facilitado a través de PLENA a los licitadores en respuesta a las preguntas, indicando que se presupuesta un 10% para el absentismo.

Entrando al análisis de la primera de las cuestiones planteadas, debemos manifestar que efectivamente la LFCP no prevé expresamente la inclusión del coste del absentismo por lo que debemos dar la razón al órgano de contratación. En este sentido resulta de interés traer de nuevo a colación el anteriormente citado Informe de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, expediente 126/18, donde se señala que: *Quedan excluidas de este deber de información, como ya ha tenido ocasión de señalar la Abogacía General del Estado y el Tribunal Central de Recursos Contractuales en su Resolución 729/2018, de 27 de julio, las circunstancias relacionadas con la ejecución del anterior contrato que no tengan una repercusión cierta en los costes laborales del nuevo.*

*Del mismo modo nos hemos pronunciado expresamente sobre la no inclusión del porcentaje medio de absentismo del último año de ejecución del servicio […]*

Asimismo, en la Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales nº 338/2021, de 9 de abril, no tiene tampoco acogida tal pretensión: "*El nivel de desglose que se exige en los artículos precitados ha sido ya examinado por este Tribunal en ocasiones precedentes. En nuestra Resolución 739/2019, de 4 de julio, dijimos cuando se planteaba una argumentación similar: "También afirma la recurrente que debería incluirse explícitamente en el desglose de los costes directos de mano de obra las partidas como el absentismo, vacaciones, pluses fuera de convenio, antigüedades, y otros que no especifica. Esta pretensión no tiene cobertura legal. […]*

*Pues bien el único coste laboral cuyo desglose se exige es el coste salarial –y solo si los salarios de las personas empleadas para su ejecución forman parte del precio total del contrato– y no ningún otro. No estando el contrato objeto de examen sujeto al desglose de los costes salariales, menos aún lo está al desglose de los demás costes laborales. […]*

*Como advertíamos en la resolución transcrita, no se puede exigir un desglose ad infinitum; los documentos contractuales y el nivel de exigencia requerido a la Administración deben analizarse con prudencia y racionalidad. Las novedades introducidas por la LCSP a la hora de confeccionar el presupuesto base de licitación, valor estimado y precio del contrato están encaminadas a tutelar y proteger el cumplimiento de las normas sociales y laborales. Un mayor desglose no garantiza el cumplimiento del convenio, ni un menor desglose debe hacernos pensar en un potencial incumplimiento. Lo más importante a la hora de cuestionar la partida destinada a sufragar los costes laborales del presupuesto base de licitación es que los mismos sean suficientes para cubrir los costes establecidos por convenio y en este caso concreto, el órgano de contratación no ha podido determinarlo por no haber sido desglosado debidamente por la empresa recurrente."*

En segundo lugar, en relación con las horas sindicales, ya hemos indicado anteriormente que el pliego prevé que *El adjudicatario tiene la obligación, en caso de ausencias del personal por enfermedad, bajas, vacaciones u otras causas de cubrir todos*

*los puestos de trabajo*, resultando en consecuencia cubiertas las ausencias por horas sindicales debiendo ser sustituidas obligatoriamente. Razones por las que procede desestimar esta alegación.

De igual modo hay que desestimar la pretensión de la reclamante referida a la solicitud de aclaración e información sobre la metodología de cálculo de horas y costes derivados del convenio colectivo de aplicación. Se ha de manifestar al respecto que no procede vía reclamación especial en materia de contratación pública solicitar información al órgano de contratación que exceden del cometido del procedimiento de impugnación que compete a este Tribunal.

Finalmente debemos analizar la alegación referida al número de horas licitadas en la que se advierte por la reclamante que no son coincidentes con las del personal a subrogar. Conviene al respecto recordar lo manifestado en nuestro Acuerdo 113/2021, de 23 de noviembre: "*Partiendo de tal premisa, resulta obligado recordar que el número de horas de prestación del servicio no tiene por qué corresponderse necesariamente con las resultantes del listado de subrogación del personal pues, como indicamos en nuestro Acuerdo 5/2021, de 15 de enero, en un supuesto en que la suma de las horas de los trabajadores respecto de los que existía obligación de subrogar era inferior a la suma de las horas anuales del contrato, el cálculo de las personas trabajadoras para la prestación de los servicios objeto del contrato no deriva de la subrogación del personal actual sino de los requisitos establecidos en este sentido en el pliego.*

*Conclusión que se desprende, igualmente, de la Resolución 722/2019, de 27 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, cuando expone que "Al respecto, como ha señalado este Tribunal en otras ocasiones, el órgano de contratación habrá de velar porque no se incumplan las condiciones laborales que los trabajadores tienen reconocidas en la normativa sectorial aplicable, si bien ello no puede traducirse en una vinculación a las concretas condiciones laborales pactadas en contrato con los trabajadores. La reciente Resolución de este Tribunal 156/2019, de 22 de febrero de 2019, ha señalado lo siguiente respecto a la vinculación del contratista con las condiciones laborales fijadas por el adjudicatario anterior: "es doctrina de este Tribunal que la entidad contratante no está vinculada por contratos anteriores a la hora de definir las condiciones del contrato que licite, y en concreto que no está obligada a mantener el*

*mismo personal. Por otro lado, en caso de que un contrato prevea menos personal que el anterior y el convenio aplicable prevea la subrogación, la consecuencia no ha de ser necesariamente el despido de los trabajadores, pues el adjudicatario que se subrogue en sus contratos puede asignarles otras funciones; despedirlos es una decisión de dicho adjudicatario. Y en caso de que lo haga, este Tribunal ha establecido que los costes indemnizatorios del despido corresponden al adjudicatario, sin que proceda contemplarlos como parte del precio; primero porque, como se ha dicho, el despido es una decisión del adjudicatario que no le viene impuesta por los términos del contrato; y segundo, porque esos costes indemnizatorios carecen de toda vinculación con la prestación que realiza el adjudicatario y recibe la entidad contratante, no pudiendo por tanto incluirse en el precio del contrato a tenor del art. 87.1 TRLCSP (actual 102.1 LCSP), porque no están remunerando prestación alguna".*

Pues bien, de lo expuesto resulta la desestimación de esta alegación porque de admitirse el planteamiento del reclamante el órgano de contratación quedaría limitado en la configuración de la prestación del objeto del contrato, cuando es conocida la discrecionalidad que le asiste en atención a las necesidades a satisfacer. En este caso el objeto del contrato es la prestación de los servicios de limpieza para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea durante el año 2023 del Hospital Universitario de Navarra-B (HUN-B) y de las oficinas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (RRLL), y para ello, conforme a lo previsto en el pliego, se prevé la subrogación del personal que resulte necesario conforme a lo establecido por el órgano de contratación y para el cálculo de los costes del personal a subrogar se facilita la información prevista en el art. 67 LFCP, y que no tiene porque ser coincidente con las horas resultantes del personal actual a subrogar. En consecuencia, procede la desestimación de la alegación en tales términos formulada.

En consecuencia, previa deliberación, por unanimidad y al amparo de lo establecido en el artículo 127 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra,

ACUERDA:

1º. Desestimar la reclamación especial en materia de contratación pública interpuesta por doña A. D. M. C., en nombre y representación del sindicato LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), frente al pliego regulador del contrato *SER 95/2022: Servicios de limpieza para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea durante el año 2023 de Hospital Universitario de Navarra-B (HUN-B) y oficinas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (RRLL)*, licitado por dicho organismo autónomo.

2º. Notificar este acuerdo a doña A. D. M. C., en calidad de representante del sindicato LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, así como al resto de interesados que figuren en el expediente, y acordar su publicación en la página del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra.

3º. Significar a los interesados que, frente a este Acuerdo, que es firme en la vía administrativa, puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el plazo de dos meses contados a partir de su notificación.

Pamplona, 1 de julio de 2022. LA PRESIDENTA, Marta Pernaut Ojer. LA VOCAL, Silvia Doménech Alegre. LA VOCAL, Idoia Tajadura Tejada.