

**RECURSO 109/2022  
RESOLUCIÓN 144/2022**

**Resolución 144/2022, de 14 de septiembre, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León, por la que se desestima el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la Confederación General del Trabajo- Federación Local de Sindicatos de Valladolid contra los pliegos que han de regir la contratación del servicio de transporte sanitario terrestre en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, expediente nº 164/2022 (2020012608).**

**I  
ANTECEDENTES**

**Primero.** - El 30 de junio de 2022 se publican en la Plataforma de Contratación del Sector Público los pliegos que han de regir la contratación del servicio de transporte sanitario terrestre en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, con un valor estimado de 736.274.807,11 euros. El anuncio de licitación se publica el día 1 de julio en el Diario Oficial de la Unión Europea.

El contrato está dividido en 9 lotes.

**Segundo.** - El 21 de julio D. yyy, en nombre y representación de Confederación General del Trabajo Federación Local de Sindicatos de Valladolid (CGT), interpone ante este Tribunal, un recurso especial en materia de contratación frente a los pliegos que rigen la citada contratación.

En síntesis, la organización sindical mantiene que el órgano de contratación ha incumplido la obligación prevista en artículo 130 de la LCSP, sobre la información (documentación) que ha de constar en el pliego a fin de una exacta evaluación de los costes laborales del personal sujeto a la subrogación. En concreto, en el escrito de recurso alude a una inexacta determinación de la jornada laboral de los trabajadores que impide a los licitadores conocer los costes económicos y de personal que conlleva "la

necesidad de contratación de nuevo personal”, pues para el debido cumplimiento del contrato la plantilla debiera de incrementarse en un tercio, respecto a la actual.

Añade que se ha otorgado información errónea sobre el coste de personal al no incorporar datos como los relativos a la seguridad social o la determinación de los servicios y modalidades de prestación a los que están asignados los trabajadores.

Manifiesta, que carece de justificación la creación del denominado personal de apoyo al hospital, el cual no está previsto en el convenio colectivo de aplicación y por último alude al sobrecoste que ocasionan ciertos puestos de trabajo como son los directivos, con retribuciones superiores a las categorías máximas del convenio.

Interesa que se declare la nulidad o anulación de los Pliegos. Acompaña, certificado de la representatividad sindical del convenio colectivo, poder notarial y diversa documentación contractual. El 22 de agosto, en el trámite de audiencia CGT, presenta escrito al que une diversa documentación, relativa normas legales y convencionales, resoluciones judiciales junto a un informe del coste de personal por provincias y categorías.

**Tercero.** - Admitido a trámite el recurso, al que se le asigna el número 109/2022, se recibe en este Tribunal el expediente junto con el informe del órgano de contratación, en el que se opone a la estimación del recurso.

**Cuarto.** - Por Acuerdo 46/2022, de 18 de noviembre, se estima la solicitud de suspensión del procedimiento de contratación.

**Quinto.** - Concedido trámite de audiencia al resto de interesados en el procedimiento, no consta la presentación de alegaciones.

## II FUNDAMENTOS DE DERECHO

**1º.-** La competencia para resolver el presente recurso corresponde al Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León, en virtud de lo dispuesto en los artículos 46.1 de la LCSP y 59 de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras.

**2º.-** El procedimiento del recurso especial se ha tramitado conforme a lo previsto en el capítulo V, título I, del libro primero (artículos 44 y siguientes) de la LCSP.

**3º.-** El recurso se ha interpuesto contra los pliegos de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros, susceptible, por tanto, de recurso especial en materia de contratación, de conformidad con el artículo 44.1.a) y 2.a) de la LCSP.

**4º.-** En cuanto a la legitimación para recurrir, el artículo 48 de la LCSP reconoce legitimación para recurrir a 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 el mismo sentido se pronuncia el artículo 24.1 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

Por tanto, es preciso analizar los argumentos esgrimidos que fundamentan el recurso, de suerte que únicamente se admitirá la legitimación de la organización sindical, respecto a aquellos que versen sobre el cumplimiento de obligaciones sociales o laborales del personal vinculado al contrato. La representación del sindicato CGT está acreditada.

El recurso se ha interpuesto en el plazo previsto en el artículo 50.1.d) de la LCSP.

**5º.-** En cuanto al fondo del asunto, es preciso recordar que este Tribunal resuelve, bajo el principio de congruencia, sobre las pretensiones concretas de las partes y no puede realizar de oficio una revisión general de cada extremo de los pliegos o de las actuaciones realizadas en el procedimiento por el órgano de contratación o por terceros.

La solución de la presente controversia exige determinar si las previsiones de los pliegos que se cuestionan en el recurso, suponen que en la ejecución del contrato el empresario desconozca las obligaciones sociales o laborales de los trabajadores, lo que exige un análisis singularizado de los motivos en que se sustenta el presente recurso.

**A)** En cuanto al incumplimiento de la obligación de aportar la información exigida por el artículo 130.1 de la LCSP.

La recurrente denuncia el incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 130.1, 5 y 6 de LCSP, al aportar los pliegos una información errónea relativa a las condiciones de los contratos de trabajadores objeto de subrogación, de suerte que tanto los intereses de la plantilla como de los licitadores (no pueden evaluar adecuadamente los costes laborales), se ven perjudicados.

Y ello debido a que respecto a cierto personal que desarrolla una jornada especial de trabajo en servicios de emergencia y que trabajan en guardias presenciales en las bases asignadas, las empresas del sector no computan como jornada de trabajo efectivo la totalidad del tiempo ocupado en la base, calificando el sindicato la jornada como ilegal. Así se ha pronunciado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid, en sentencia de 15 de julio de 2020, confirmada por el Alto Tribunal, en sentencia nº 159/2022 de 17 de febrero, recaída en el recurso 123/2020.

Considera la entidad recurrente que “La previsión de dotación de personal que hace el pliego no es ajustada a real necesidad del servicio cuando se ha constatado que un importante volumen de la plantilla realiza un importante de exceso de jornada de forma estructural y que ha devenido en ilegal. Los pliegos deben exigir el personal necesario que se ajuste al

número de horas contratadas por las diferentes modalidades de ambulancias conforme al pronunciamiento del Tribunal Supremo y no conforme a una práctica que incluye un exceso de jornada ilegal.

»La existencia de un número importante de pleitos pendientes sobre reclamaciones económicas de las plantillas incide de forma directa en la subrogación del personal y la eventual responsabilidad económica de la adjudicataria entrante.»

Por su parte, el órgano de contratación considera que los pliegos cumplen lo dispuesto en el citado artículo 130.1 de la LCSP. "La previsión del personal necesario para prestar el servicio se ha calculado en función de los requerimientos de cada tipo de ambulancia y de su horario. Esta cuantificación de personal se ha realizado teniendo en cuenta jornadas ordinarias de trabajo en virtud del convenio colectivo".

Expuestas las posiciones de las partes, se ha de traer a colación el artículo 130.1 de la LCSP que dispone que "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.”

Pues bien, el Anexo 11 de los PCAP prevé la dotación y costes del personal a subrogar, en el que se indica el listado del personal objeto de subrogación, la categoría, tipo de contrato, jornada y fecha de antigüedad, vencimiento del contrato y salario bruto anual de cada trabajador. Por tanto, este Tribunal considera que la información contenida en el citado Anexo satisface los requisitos legales transcritos, en concreto en lo referido a la jornada laboral, pues como se ha mantenido por la Administración se ha tenido en cuenta “jornadas ordinarias de trabajo en virtud del convenio colectivo”.

En este contexto, parece que los derechos de los trabajadores, no se verían afectados pues aun aceptando el relato factico de la organización sindical, la empresa adjudicataria entrante como consecuencia de la subrogación, estaría obligada a asumir los costes laborales provocados por esta situación, bien contratando nuevo personal o abonando las horas extraordinarias realizadas. A estos efectos, en lo que respecta al contratista entrante queda reservada la acción contra el anterior, conforme al artículo 130.5 de la LCSP, cuyo tenor literal dispone “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”.

**B)** Se alega que la información dada por el órgano de contratación es incompleta pues no contempla como costes laborales los referidos a la seguridad social. También alude a la omisión de datos relativos a servicios y modalidades de prestación a los que están asignados cada uno de los trabajadores.

Pues bien, el órgano de contratación mantiene “En el anexo 11 del PCAP se consigna el salario bruto anual de cada trabajador a subrogar tal y como establece el artículo 130 de la LCSP. A partir de este salario bruto anual las entidades interesadas pueden calcular el coste de la seguridad social que corresponde.” Asimismo, indica “Respecto a la alegación de que no figuran

los servicios ni modalidades de prestación al que están asignados los trabajadores, esta información no es necesaria porque la modalidad en la que un trabajador preste servicio (transporte sanitario urgente o no urgente) dependerá de su cualificación profesional y de la organización de la plantilla que haga la nueva adjudicataria. De hecho, no se exige que los trabajadores realicen sus funciones de forma exclusiva a alguna de las modalidades del contrato.”

En este sentido, se ha de convenir con el órgano de contratación en que resulta evidente que no están incluidos en los costes salariales aquellos relativos a la seguridad social. Como hemos expuesto, el artículo 130.1 de la LCSP establece la obligación a cargo del órgano de contratación de informar a los licitadores sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, con el fin de permitir que, al formular sus ofertas, los licitadores hayan podido evaluar los costes laborales que implicará tal medida. 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. Por tanto, resulta asumido que el adjudicatario ha de tener en cuenta en el momento de presentar sus proposiciones los parámetros expuestos, sin que el derecho de los trabajadores se vea afectado.

En cuanto a la omisión de información (servicio y modalidades de prestación al que están asignados los trabajadores), asiste la razón al órgano de contratación, pues el dato requerido no es relevante a la hora de calcular los costes laborales, sino que dependen de factores como “la cualificación profesional y de la organización de la plantilla que haga la nueva adjudicataria”. Por su parte, la recurrente se limita a efectuar una mera afirmación de las “importantes consecuencias” que tendría en los salarios, jornada laboral y de lo necesario que esta información sería para las condiciones laborales de subrogación, y para el cumplimiento de las horas y dotaciones mínimas, sin que se realice esfuerzo argumental que determine en qué grado la ausencia del dato mentado, pueda perjudicar a los trabajadores empleados en el contrato.

Con todo, las alegaciones deben ser desestimadas.

**C)** Finalmente el sindicato recurrente entiende que se añadido al listado de personal, una figura nueva carente de toda motivación, como es el personal apoyo al hospital; sin que esté prevista en el convenio de aplicación, ni por otra parte tenga asignadas competencias. Añade también, que la partida de costes laborales destinada al personal directivo se ha incrementado en relación con el anterior pliego, sin que concurra justificación alguna.

Respecto al primero de los motivos esgrimidos, el informe del órgano de contratación manifiesta "Según establece el pliego de prescripciones técnicas que ha de regir el contrato (PPT), la adjudicataria dispondrá en cada hospital de Sacyl (excepto en el Hospital de Medina del Campo para el lote de Valladolid) de una persona que, con presencia física de al menos 12 horas de lunes a viernes, realice labores de coordinación entre dichos hospitales y el centro de movilidad de recursos. Este recurso es novedoso respecto a los anteriores contratos, por tanto, no puede figurar en el anexo 11 del PCAP. Respecto a su coste, debido a que realizará labores de interlocución entre el hospital en el que esté prestando el servicio y el centro de movilidad de recursos de la empresa, se ha considerado razonable estimar el mismo coste que el de un telefonista ya que sus funciones se asemejan. No puede considerarse por tanto como un recurso de "alto coste".

Por su parte, en cuanto a las retribuciones fijadas para el personal directivo, el órgano de contratación en su informe dispone "En el anexo 11 del PCAP se relacionan los trabajadores en cuyos contratos la nueva adjudicataria debe subrogarse en virtud del artículo 130 de la LCSP para que las entidades licitadoras puedan realizar una valoración de los costes laborales que supondrá el futuro contrato. Los costes de los trabajadores deben respetar los importes recogidos en el convenio colectivo para cada categoría, por lo que existe la posibilidad de que este coste sea superior al del citado convenio."

A juicio de este Tribunal, las alegaciones vertidas en el escrito de recurso son, en puridad, objeciones que no ostentan virtualidad alguna para



fundamentar la legitimación del sindicato, pues los razonamientos expuestos exceden de la defensa de los intereses de los trabajadores, sin que exista conexión alguna entre la creación de una nueva figura de personal o salario asignado a ciertos puestos de trabajo, con la vulneración de derechos laborales de los trabajadores vinculados al contrato. Sobre este particular, corresponde a la organización sindical recurrente, acreditar y justificar que las previsiones impugnadas vayan a implicar en la ejecución del contrato un incumplimiento por parte del adjudicatario entrante de las obligaciones laborales de los trabajadores afectos al contrato, máxime cuando parece que las objeciones realizadas benefician a una parte de trabajadores del contrato.

En consecuencia, respecto a los motivos expuestos, no se admite la legitimación del sindicato CGT, por no cumplir con los requisitos previstos en el artículo 48 de la LCSP.

En su virtud, al amparo de lo establecido en los artículos 57 de la LCSP y 61 de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León

### **III RESUELVE**

**PRIMERO.-** Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la Confederación General del Trabajo-Federación Local de Sindicatos de Valladolid contra los pliegos que han de regir la contratación del servicio de transporte sanitario terrestre en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, expediente nº 164/2022 (2020012608).

**SEGUNDO.-** Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación.

**TERCERO.-** Notificar esta Resolución a todos los interesados en el procedimiento.

De conformidad con los artículos 59 de la LCSP y 44.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA),

contra esta Resolución, ejecutiva en sus propios términos, solo cabe la interposición de recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su notificación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (artículo 10.1.k LJCA).