

RECURSO Nº.- 43/2020  
RESOLUCIÓN Nº.- 1/2021

## RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

En Sevilla, 13 de enero de 2021.

Recibido recurso especial en materia de Contratación, planteado en representación de la mercantil CIASIPROIND SL., contra el anuncio de licitación y los pliegos que rigen la contratación del “**Servicio de vigilancia de las instalaciones del CMFE Polígono Sur, C/ Bendición y Esperanza nº 4, 41013, Sevilla, y las dependencias del CMFE Torreblanca, C/ Higuera esquina Albérchigo**”, Expediente 2020/001054, tramitado por el Servicio de Administración de Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, este Tribunal adopta la siguiente

### RESOLUCIÓN

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 23/10/2020 se decretó el inicio del expediente de contratación de referencia, con un valor estimado de 224.410,56 Euros. Tras los trámites preceptivos, se procedió a licitar el mismo mediante su publicación en el perfil del contratante del Ayuntamiento de Sevilla, alojado en la Plataforma de Contratación del Estado, con fecha 14/12/2020, estableciéndose como finalización del plazo de presentación de ofertas el día 30/12/2020, a las 14:00 horas, según se dispone en el anuncio.

**SEGUNDO.** – Con fecha 28 de diciembre se interpone por la mercantil CIASIPROIND, S.L, recurso especial en materia de contratación contra los Pliegos y Anexos del servicio licitado, acompañado de un escrito de “solicitud de medidas cautelares” de suspensión del plazo de presentación de ofertas, y en el que tras plantear las alegaciones que estima pertinentes, solicita que se dicte resolución por la que se anulen los pliegos y se retrotraigan las actuaciones hasta el momento anterior a su publicación, a fin de que consten los costes salariales reales de los trabajadores afectados por la subrogación, estimando que los que constan en los documentos impugnados adolecen de “*error o falsedad*”.

Recibido el recurso, se traslada el mismo a la unidad tramitadora, el día 28 de diciembre, solicitando pronunciamiento sobre la solicitud de medidas cautelares, así como la remisión al Tribunal de la copia del expediente e informe a que se refiere el art. 56 de la LCSP.

Mediante Resolución nº 46/2020, de 29 de diciembre, este tribunal desestimó la solicitud de suspensión del plazo de presentación de ofertas planteada por la mercantil CIASIPROIND SL.

El 30 de diciembre se recibe la documentación y el informe remitido por el Servicio de Empleo, oponiéndose al recurso y manifestándose el traslado del mismo a los interesados, a fin de que puedan efectuar alegaciones, cumpliéndose el plazo al efecto el día 12 de enero del corriente. No consta que el recurrente haya concurrido finalmente a la licitación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Este Tribunal es competente para resolver en virtud de lo dispuesto en el artículo 46.4 de la LCSP y de conformidad con los acuerdos del Excmo. Ayuntamiento Pleno de Sevilla de 25 de Mayo de 2012, por el que se crea el mismo, el de 28 de septiembre de 2018, por el que se efectúa el nombramiento de su titular, y sus normas de funcionamiento, aprobadas por la Junta de Gobierno el 6 de julio de 2018.

**SEGUNDO.-** Con carácter previo al examen de las cuestiones de fondo planteadas, procede analizar los requisitos relacionados con la admisión del recurso.

Por lo que respecta a la **legitimación**, conforme al artículo 48 de la LCSP, la recurrente se encuentra legitimada.

En cuanto al **plazo de interposición**, el art. 50 de la LCSP, establece que el plazo para la interposición del recurso especial en materia de contratación es de 15 días hábiles, considerándose presentado en plazo.

En relación al **ámbito objetivo del recurso**, hemos de analizar si ha sido interpuesto contra alguno de los actos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la LCSP, es susceptible de recurso en esta vía.

El artículo 44.1 de la LCSP establece que:

*“1. Serán susceptibles de recurso especial en materia de contratación, los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de este mismo artículo, cuando se refieran a los siguientes contratos que pretendan concertar las Administraciones Públicas o las restantes entidades que ostenten la condición de poderes adjudicadores:*

*a) Contratos de obras cuyo valor estimado sea superior a tres millones de euros, y de suministro y servicios, que tenga un valor estimado superior a cien mil euros.*

*b) Acuerdos marco y sistemas dinámicos de adquisición que tengan por objeto la celebración de alguno de los contratos tipificados en la letra anterior, así como los contratos basados en cualquiera de ellos.*

*c) Concesiones de obras o de servicios cuyo valor estimado supere los tres millones de euros.(...).”*

En su apartado 2, el art. 44 determina las actuaciones recurribles, estableciendo que podrán ser objeto del recurso las siguientes:

*“a) Los anuncios de licitación, los pliegos y los documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación.*

*b) Los actos de trámite adoptados en el procedimiento de adjudicación, siempre que estos decidan directa o indirectamente sobre la adjudicación, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos. En todo caso se considerará que concurren las circunstancias anteriores en los actos de la mesa o del órgano de contratación por los que se acuerde la admisión o inadmisión de candidatos o licitadores, o la admisión o exclusión de ofertas, incluidas las ofertas que sean excluidas por resultar anormalmente bajas como consecuencia de la aplicación del artículo 149.*

*c) Los acuerdos de adjudicación.*

*d) Las modificaciones basadas en el incumplimiento de lo establecido en los artículos 204 y 205 de la presente Ley, por entender que la modificación debió ser objeto de una nueva adjudicación.*

*e) La formalización de encargos a medios propios en los casos en que estos no cumplan los requisitos legales.*

*f) Los acuerdos de rescate de concesiones.*

Nos encontramos ante un contrato de servicios con un valor estimado que supera los umbrales establecidos, respecto del cual, conforme al transcrito art. 44.1, y el 44.2, cabría concluir la posibilidad de recurrir.

**TERCERO.-** Entrando ya en el fondo del asunto, la impugnación se fundamenta en la determinación de que, a juicio del recurrente, los “datos salariales, que resultan necesarios para evaluar los costes laborales del contrato y poder ajustar la oferta económica, a simple vista, los datos del Vigilante 1 ya se constata que son falsos o erróneos dado que al acreditar una antigüedad del 18/01/95, obligatoriamente, debe percibir 5 quinquenios (a razón de 38,44 x quinquenio), esto es 192,20 €/mensuales en concepto de Plus de antigüedad y por 15 pagas anuales. Por lo tanto, entre el salario del vigilante 1 y el salario del vigilante 3 (que no percibir plus de antigüedad) debería haber una diferencia de 2.883 €/anuales. Sin embargo, según los datos que constan tan sólo hay una diferencia 576,60 €.

Lo mismo sucede con los vigilantes 2 y 4, que ambos deben percibir un quinquenio de antigüedad (38,44 x 15), debería haber una diferencia de 576,60 €/ anuales y, según los datos proporcionados, tan sólo hay una diferencia de 115,32 €.”

Se cita, además “la licitación anterior, por la que la actual prestataria del servicio se adjuntó el contrato, en concreto, el Expediente 2018/001134”, manifestando que en aquella las cuantías eran superiores.

El Anexo I al PCAP, se refiere a la Subrogación en los siguientes términos:

#### 14.- INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SUBROGACIÓN EN CONTRATOS DE TRABAJO.

La información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, en cumplimiento del artículo 130 de la LCSP es la siguiente:

Vigilante	Grupo cotización	Clave Tipo Contrato	Jornada Semanal	Antigüedad	Salario bruto anual	Pluses
Vigilante 1	6	100	Jornada completa	18/01/95	17.824,74 €	Antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario
Vigilante 2	6	401	Jornada completa	09/09/14	17.363,46 €	Antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario
Vigilante 3	6	100	Jornada completa	24/04/18	17.248,14 €	Peligrosidad, transporte y vestuario
Vigilante 4	6	100	Jornada completa	05/05/14	17.363,46 €	Antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario

Convenio Colectivo de aplicación: Convenio colectivo Estatal de las empresas de seguridad privada.  
(Información proporcionada por el anterior contratista.)

Previamente, el apartado 6º, determina la obligación de cumplimiento del Convenio Colectivo de aplicación, como condición especial de ejecución:

#### 6.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

##### 6.1.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO O MEDIOAMBIENTAL. (Art 202 de la LCSP).

**A) Serán en todo caso condiciones especiales de ejecución, de conformidad con lo indicado en la cláusula 12 del PCAP,** el estar al corriente durante toda la ejecución del contrato del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como el cumplir durante toda la ejecución del contrato el Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

Por su parte, el PPT, dispone:

### **PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:**

El presupuesto base de licitación del contrato, teniendo en cuenta los requisitos del art. 100 de la LCSP.

Para el cálculo del coste del personal se aplica el Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 29 de fecha 1 de febrero de 2018, teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

**Coste estimado sin IVA:** 112.205,28 €

Coste de Personal : 79.463,78 €

-Sueldo base ( se toma como referencia el importe correspondiente a los meses comprendidos dentro del periodo de ejecución del contrato)

-Plus de peligrosidad

-Plus de transporte

-Plus de vestuario

-Antigüedad

-El coste de la Seguridad Social de la empresa estimado

Coste de los uniformes de trabajo, materiales , otros costes indirectos, etc. : 32.741,50 €

**VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO**, para doce meses :112.205,28 € y posible prórroga por otros doce meses 112.205,28 € hacen un total del importe del valor estimado del contrato de 224.410,56 €

**IMPORTE TOTAL DEL IVA: 21%:** 47.126,22 €

**IMPORTE TOTAL DE LA CONTRATACIÓN CON IVA : 271.536,78 €**

Periodo de ejecución correspondiente a 2021: 5.802,33 horas, lo que corresponde a 112.333,11 €.

Periodo de ejecución correspondiente a 2022: 1.210,50 horas, lo que corresponde a 23.435,28 €.

Conforme al artículo 130 de la LCSP:

*“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.”*

Como ya ha sentado este Tribunal en ocasiones anteriores, la información relativa a los costes del personal que ha de subrogar el licitador que resulte finalmente adjudicatario, que ha de facilitarse de conformidad con lo previsto por el artículo 130 de la LCSP, tiene un objetivo fundamental, cual es garantizar que todos los licitadores puedan elaborar sus ofertas con conocimiento real de los costes que se deriven del servicio licitado y concurren a la adjudicación del mismo en igualdad de condiciones. La obligación de subrogar a los trabajadores que vengán prestando el servicio licitado no se deriva de que la información relativa a la misma figure en los pliegos o en el anuncio de licitación, sino que vendrá impuesta por la legislación laboral vigente, bien porque así se estipule en el convenio colectivo que sea de aplicación, bien porque se trate de uno de los supuestos de sucesión empresarial contemplado por el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, será la normativa convencional o legal que regule las concretas relaciones laborales la que determine si existe o no obligación de subrogar a los trabajadores que se encuentren adscritos a la prestación de un determinado servicio, de manera que ni los pliegos, ni el anuncio pueden imponer “ex novo” la referida obligación, ni el hecho de que no la contemplasen daría lugar a que la misma no deba ser cumplida por el empresario contratista. En el antedicho sentido, se ha pronunciado de forma tajante nuestro Tribunal Supremo en su Sentencia de 18 de junio de 2019 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Roj: STS 1988/2019), en la que se concluye claramente que, no les corresponde conocer sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa laboral, ni a la Administración contratante, ni a la jurisdicción contenciosa, materia que sólo es competencia de los órganos de la jurisdicción social.

En su Resolución nº 1292/2019, destacaba el tribunal Central que “...el artículo 130.1 de la LCSP, que se ocupa de la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, establece determinadas obligaciones de información a los licitadores 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. Así, exige que “*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*”, señalando ( 1164/2019 ) la conveniencia de 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”.*

En su Informe 35/2019, la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, señalaba que del art. 130 pueden deducirse las siguientes reglas:

“• En primer lugar, debemos partir del carácter abierto de la enumeración del artículo 130.1 de la LCSP, que no excluye que se pueda reclamar, bien en el pliego o bien a instancia de los licitadores, otra documentación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará la subrogación.

• En lógica congruencia con lo anterior, el fundamento de la información que debe aportar el contratista, concretando qué información es la necesaria (pues es el que mejor puede conocer la situación de sus trabajadores y de su empresa y las eventuales circunstancias que pudieran influir en la determinación del coste salarial) es precisamente que aquella resulte necesaria para evaluar adecuadamente los costes laborales de la subrogación. Ahora bien, esto no significa que la información aportada deba ser tan extensa que permita valorar hasta el extremo más liviano, ni que exima al licitador de analizar las posibles consecuencias de la normativa legal o convencional aplicable sobre los contratos afectados por la subrogación.

Señala la Abogacía General del Estado en el informe 8/19 que el tenor literal del artículo 130 conduce a esta conclusión y que se trata de una regla de mínimos que exige que obligatoriamente se aporten los datos relativos a los extremos enumerados, sin perjuicio de la posibilidad de que otra parte de la información que deba suministrarse esté constituida por otros datos a condición de que los mismos sean necesarios para evaluar los costes laborales. Añade que *“Así lo confirma la significación gramatical y lógica de la locución “en todo caso” que emplea el artículo 130.1 de la LCSP y el hecho de que este precepto legal se refiere a datos que permitan “una exacta evaluación de los costes laborales”, por lo que cualquier otro dato distinto de los enumerados en dicho precepto legal cuyo conocimiento resulte necesario para permitir esa exacta evaluación ha de entenderse comprendido en la obligación de que se trata.”* Por tanto, la enumeración legal constituye un *numerus apertus* y los licitadores tienen derecho a solicitar información sobre otros aspectos necesarios para evaluar los costes laborales derivados de la subrogación.

...con un criterio que consideramos plenamente acertado, en el informe 8/19 de la Abogacía General del Estado, informe cuyas conclusiones son asumidas por esta Junta.

En el citado informe se pone de manifiesto, en primer lugar, que la obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación es de carácter puramente formal, pues sólo obliga a requerir al contratista actual determinada información y, una vez proporcionada por éste, a facilitar dicha información a los licitadores en el propio pliego, sin que el precepto

imponga –ni del mismo se deduzca- ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de la información. En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores, con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación con el fin de poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales.

(...). De este modo, como señala la Abogacía General del Estado, *“el órgano de contratación cumple con su obligación legal requiriendo al contratista para que le remita la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta valoración de los costes laborales que implicaría tal medida, en la que, en todo caso, se deberán incluir las menciones mínimas del artículo 130.1, segundo párrafo; comprobando que se ha remitido, al menos, con dichos datos mínimos; y publicando la información en el pliego, sin que tenga el deber de realizar ninguna comprobación sobre la veracidad de los datos suministrados.”*

En su Informe 126/18 (Materia: Información que se debe ofrecer al contratista en el caso de subrogación de trabajadores), detalla la información mínima que deberá suministrarse a los licitadores, haciéndola constar en el pliego, incluyendo obligatoriamente los que, como *numerus apertus* menciona el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP y añadiendo aquellos que le sean solicitados o que estime pertinente reclamar al contratista por ser necesarios para evaluar los costes laborales del nuevo contrato:

- el convenio colectivo de aplicación
- los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador
- todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación.

El Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC) en diversas resoluciones, resume su doctrina sobre la cuestión indicando que: *“Los pliegos que rigen la licitación o la documentación complementaria deben especificar con la suficiente precisión y exactitud, todos los elementos que resulten necesarios para permitir a los licitadores una adecuada evaluación de los costes laborales efectivos en que van a incurrir, de resultar adjudicatarios del contrato.*

*La obligación de informar sobre tales extremos recae en el propio órgano de contratación, quien deberá, a su vez, recabarla de los actuales adjudicatarios. Si existe, al menos, la apariencia de que puede haber obligación de subrogarse en los términos que determinan la aplicación del artículo 120 TRLCSP —y sin que ello suponga prejuzgar la existencia y alcance de tal obligación de subrogación— el órgano de contratación está obligado a requerir de la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la posible subrogación. Esta información deberá constar en el propio pliego o en la documentación complementaria, siendo aconsejable que se haga, igualmente, constar que tal información se facilita en cumplimiento de lo*

*previsto en el precitado artículo 120 TRLCSP y sin que suponga prejuzgar la existencia y el alcance de la obligación de subrogación. “*

El TACRC concreta el contenido de la información que debe de ponerse a disposición de los licitadores, que será: la información precisa para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, señalando que *“ Ciertamente, la forma de hacerlo que mejor se adapta a lo exigido es hacer constar, en cualquiera de los documentos mencionados, la relación de los trabajadores, con la especificación de su categoría laboral, tipo de contrato, antigüedad y salario percibido por cada uno de ellos. Sin embargo, la indicación de alguno de estos datos puede ser omitida si se proporciona a los licitadores los medios necesarios para obtenerlos”*.

En el caso que nos ocupa, la cláusula 14 del Anexo I al PCAP, dispone expresamente que *“La información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, en cumplimiento del artículo 130 de la LCSP es la siguiente”*, incluyendo a continuación, el listado de personal y determinando para cada uno de ellos, el grupo de Cotización, la Clave del Tipo de contrato, la jornada semanal, la fecha de antigüedad, el salario bruto anual y una columna en la que se señalan los pluses de cada uno de ellos (Antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario, indicando, además que el Convenio Colectivo de aplicación es el Convenio colectivo Estatal de las empresas de Seguridad Privada y que la información publicada ha sido proporcionada por el anterior contratista.

El órgano de contratación, en el informe al recurso, manifiesta que *“la pretensión de que exista falsedad en los datos consignados en unos pliegos públicos y publicados, se nos antoja, cuanto menos arriesgado, y debemos dejar constancia de que dicha afirmación es del todo punto improcedente, ya por el simple hecho de que la Administración no puede sino confiar en unos datos que se aportan por la empresa adjudicataria y que caen fuera de todo ámbito relacional con la misma -puesto que los mismos son fruto de relaciones jurídicas entre la adjudicataria y sus empleados-; siendo la Administración totalmente ajena a dicha relación, en virtud precisamente de las disposiciones del contrato administrativo que tiene con la adjudicataria.”*

Destaca el informe que *“los datos recogidos en el punto 14 del Anexo I del PCAP, de fecha 11/11/2020, publicados el 14/12/2020 son los aportados por la empresa actualmente adjudicataria del servicio, a requerimiento del Servicio de Administración de Empleo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 130 LCSP. Dichos datos fueron aportados mediante escrito de la empresa actualmente adjudicataria, de fecha 20/10/2020 (al folio 8 del expediente 2020/001054). En dicho escrito se aportan los datos de cuatro trabajadores entre los que constan el “salario bruto anual”, así como también indica que entre los pluses se encuentran los de “antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario”, defendiendo que en la última columna se señalan los pluses a aplicar a cada trabajador, sin que su cuantía quede reflejada, dejando constancia de la realización, a fin de su total verificación, de requerimiento a la actual empresa adjudicataria para que aclare los mismos y de que, en contestación al requerimiento, la empresa aporta escrito que queda incorporado al expediente (al folio 132 del expediente 2020/001054) en el que manifiesta mediante declaración responsable lo siguiente:*

*“Que en el informe presentado por nuestra empresa en fecha 20-10-20, en el cual se procedía a informar del personal a subrogar en el proceso de licitación del contrato de Servicio de*

*Vigilancia, (...) declaramos que **el importe declarado con el salario bruto no se incluyen los pluses aplicables a cada trabajador.***

*Quedando así como partida independiente el plus de antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario. Los cuales se aplican según corresponda a cada caso.*

*Ya que operativamente este dato queda referenciado para cada trabajador conforme a las condiciones contractuales de cada uno.”*

El órgano de contratación, reafirma, así, que los datos publicados son correctos, y que para su cálculo total pueden sumarse los pluses que se aplican por Convenio, y teniendo en cuenta que se expresan los datos de antigüedad de cada trabajador, el cálculo es fácilmente determinable, como la propia recurrente ha puesto de manifiesto en el cuerpo de su recurso. Todo ello sin tener que recurrir a atribuir a un error, ni mucho menos a una falsedad en los mismos.

Destaca, además, el informe que la licitación se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público y que se han planteado y respondido diversas preguntas realizadas por tres interesados diferentes, sin que se haya planteado aclaración o pregunta alguna en relación con esta cuestión, ni por parte de la recurrente, ni de ningún otro interesado. Se pone, asimismo, de manifiesto, que la recurrente se dirigió, en el día 28/12/2020, telefónicamente y por correo electrónico al Órgano de Contratación, planteando cuestiones al respecto de la licitación en curso, sin hacer referencia al recurso presentado, ni a las supuestas infracciones del ordenamiento jurídico en que incurren los pliegos, *” lo cual podría interpretarse como actuaciones contradictorias, ya que, de una parte, se solicita la anulación de los pliegos y de otra, mediante correo del fecha de hoy, posterior a la presentación del recurso, en el que se remite textualmente “consulta sobre la licitación arriba referenciada, como empresa interesada en presentar oferta.”*

A mayor abundamiento, se pone de manifiesto que, además del Anexo I del PCAP, es parte integrante del contrato el Pliego de Prescripciones Técnicas, el cual expone que *“para el cálculo del coste del personal se aplica el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 29 de fecha 1 de febrero de 2018, teniendo en cuenta los siguientes conceptos: (...) Coste de Personal: 79.463,78 €”* (folio 62R del expediente 2020/001054).

Se concluye, así que los Pliegos, analizados en conjunto y no de manera aislada, llevan de manera sencilla a concluir que la suma de los salarios brutos indicados en el punto 14 del Anexo I del PCAP, debe ser completada con los pluses de antigüedad, peligrosidad, transporte y vestuario, que a cada trabajador correspondan.

En efecto, consta en el PPT, que para el cálculo del coste del personal se aplica el Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 29 de fecha 1 de febrero de 2018, así como los conceptos que a tal efecto se han tenido en cuenta, ascendiendo el coste estimado sin IVA, a 112.205,28 €, a saber:

. Costes de Personal : **79.463,78 €**

-Sueldo base (se toma como referencia el importe correspondiente a los meses comprendidos dentro del periodo de ejecución del contrato)

- Plus de peligrosidad
- Plus de transporte
- Plus de vestuario
- Antigüedad
- El coste de la Seguridad Social de la empresa estimado

. Coste de los uniformes de trabajo, materiales, otros costes indirectos, etc : **32.741,50 €**

La suma de los costes de personal asciende a 79.463,78 €, por cuanto que ya incluye los pluses correspondiente, siendo tal cuantía, superior a los 69.799,80 que resultan de la suma de los salarios establecidos en el cuadro publicado, de lo que puede fácilmente deducirse que, efectivamente, la información publicada en el Anexo I iba referida a la constatación de los pluses correspondientes a cada uno de los trabajadores de la relación, no fijando su cuantía, la cual puede determinarse, como de hecho hace el recurrente, conforme al Convenio de aplicación señalado.

A la vista de lo expuesto, este Tribunal considera que el órgano de contratación recabó la información de la empresa cumpliendo con las obligaciones establecidas en la Ley, con independencia, en su caso y si fuera necesario, de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 130.5, antes transcrito. Por todo ello, se considera que en términos generales, se ha dado cumplimiento a lo exigido en el artículo 130 de la LCSP, dado que la información facilitada sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación permite la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, permitiéndole de ese modo presentar su oferta disponiendo de suficiente información. De hecho, así lo han entendido las cuatro empresas que han presentado sus ofertas a la licitación.

Dos días antes de la finalización del plazo, la recurrente impugna el Pliego, solicita no la suspensión del procedimiento, sino la medida excepcional (Art. 49.4) de suspensión del plazo de presentación de ofertas, y dirige al Servicio tramitador del Expediente una serie de preguntas, sin aludir, en ningún momento a las cuestiones planteadas en el recurso en relación con los costes laborales, y si bien es cierto que la redacción de la información publicada puede mejorarse, no lo es menos que la misma ha sido suficiente para los cuatro licitadores concurrentes. Todo ello, unido al hecho de la no realización de consulta alguna al respecto, la petición de suspensión del plazo de presentación de ofertas a dos días de su finalización y la no presentación, finalmente, de oferta por el recurrente, hace presuponer cierta falta de diligencia o cuanto menos de antelación en la preparación de la oferta a presentar por una empresa interesada en la adjudicación de un contrato.

Por todo lo anterior, y con base en la normativa de aplicación y los principios de igualdad, concurrencia, seguridad jurídica, buena fe y confianza legítima, se estima procedente la desestimación del recurso, adoptándose la siguiente

## RESOLUCIÓN

**PRIMERO.** – Desestimar el recurso especial en materia de contratación, presentado por la mercantil CIASIPROIND SL., contra el anuncio de licitación y los pliegos que rigen la contratación del “Servicio de vigilancia de las instalaciones del CMFE Polígono Sur, C/ Bendición y Esperanza nº 4, 41013, Sevilla, y las dependencias del CMFE Torreblanca, C/ Higuera esquina Albérchigo”, Expediente 2020/001054, tramitado por el Servicio de Administración de Empleo del Ayuntamiento de Sevilla.

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma sólo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su 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 TITULAR DEL TRIBUNAL DE  
RECURSOS CONTRACTUALES