



Recurso nº 771/2020 C.A. Comunidad Valenciana 218/2020

Resolución nº 1232/2020

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES**

En Madrid, a 13 de noviembre de 2020

VISTO el recurso interpuesto por Dña. R.B.M., en nombre y representación de la central sindical FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES del PAÍS VALENCIANO (FICA UGT-PV), contra al Anuncio de Licitación y los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y Prescripciones Técnicas de la licitación convocada por la Consejería de Sanidad y Salud Pública de la Comunidad Valenciana para contratar el *“servicio de mantenimiento integral (preventivo, correctivo, conductivo y la gestión de estos) en los servicios adscritos a la Consejería de Sanidad y Salud Pública de la Comunidad Valenciana”*, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. Con fecha 16 de julio de 2020, se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de la licitación del *“Servicio de mantenimiento integral (preventivo, correctivo, conductivo y la gestión de estos) en los servicios adscritos a la Consejería de Sanidad y Salud Pública de la Comunidad Valenciana,”* con un valor estimado de 63.161.188,10 euros (IVA excluido). Dicho anuncio fue enviado al Diario Oficial de la Unión Europea el día 14 de julio de 2020.

Segundo. El Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) dispone:

“CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN A CUMPLIR: (AL MENOS UNA DE ENTRE LAS PREVISTAS EN EL 202.2 ES OBLIGATORIA.)



- *Cumplimiento del Convenio Colectivo del sector, en especial lo relativo a las retribuciones del personal que preste sus servicios en el contrato.*
- *La adscripción de medios materiales y humanos, así como el uso de los auxiliares apropiados para la prestación del servicio conforme a las condiciones indicadas.*
- *El suministro de repuestos, fungibles y consumibles para garantizar la correcta prestación del servicio.*
- *La utilización de un sistema de Gestión del Servicio Asistido por Ordenador (GMAO) en los plazos establecidos en pliegos, tanto el aportado por la empresa como el dispuesto por la Administración, con las características establecidas en pliegos.*

ATRIBUCIÓN DE CARÁCTER DE OBLIGACIÓN ESENCIAL A LAS CONDICIONES

ESPECIALES DE EJECUCIÓN ESTABLECIDAS:

NO

SI

- *Cumplimiento del Convenio Colectivo del sector, en especial lo relativo a las retribuciones del personal que preste sus servicios en el contrato.*
- *La adscripción de medios materiales y humanos suficientes, así como el uso de los auxiliares apropiados para la prestación del servicio conforme a las condiciones indicadas.*
- *Utilización de un sistema de Gestión del Servicio Asistido por Ordenador (GMAO) con las características establecidas.*

Por su parte la cláusula 37.11 del Pliego Tipo señala:

“37.11. En el Apartado X del Anexo I figuran las condiciones especiales establecidas en relación con la ejecución, vinculadas al objeto del contrato, de entre las previstas en el artículo 202.2 de la LCSP y, en su caso, la atribución a las mismas del carácter de



obligaciones contractuales esenciales. En los contratos cuya ejecución implique la cesión de datos por las entidades del sector público al contratista o realización de tratamientos de datos por el contratista por cuenta del responsable del tratamiento (administración licitante), el contratista tiene obligación de someterse a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos. Esta obligación tiene el carácter de obligación contractual esencial de conformidad con lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 211.

Tales condiciones especiales de ejecución serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen de la ejecución del mismo.”.

Finalmente el anuncio de licitación indica:

“Condiciones especiales de ejecución de Contrato

Consideraciones tipo social - Cumplimiento del Convenio Colectivo del sector, en especial lo relativo a las retribuciones del personal que preste sus servicios en el contrato y La adscripción de medios materiales y humanos suficientes, así como el uso de los auxiliares apropiados para la prestación del servicio conforme a las condiciones indicadas”.

Tercero. El Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Industria, la Tecnología y los servicios del sector metal de la provincia de Valencia (BOP de Valencia nº. 46, el 6 de marzo de 2018) que, establece en su art 49 bis. Respecto a la subrogación, lo siguiente:

*“Solo para los casos de contratos licitados según la clasificación de la Ley de Contratos del Sector Público y siempre y cuando los mismos impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse en determinadas relaciones laborales, **el presente convenio dará cobertura a las condiciones a que haga referencia la citada licitación”.***

Por su parte la cláusula 25 G del Convenio Colectivo provincial de Industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante (Bolitin Oficial de la Prionvincia de 17 de noviembre de 2017) establece:



“1. En línea con la Responsabilidad Social Empresarial y en aras de fomentar la estabilidad en el empleo, en caso de sucesión de contratatas, la subrogación de empresas podrá producirse, pero exclusivamente cuando: a) se trate de empresas de mantenimiento afectadas por este convenio cuyo contratista sea una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública, y b) solo si las bases reguladoras del correspondiente concurso o las cláusulas del pliego de condiciones así lo exigen.”

Cuarto. Por su parte, el Anexo II del PCAP señala en su punto 7:

“7.- INCLÚYASE ESTA DECLARACIÓN SÓLO EN CASO DE EMPRESAS de más de 250 trabajadores

Que de conformidad con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres cumple la obligación de contar con un plan de igualdad.”

Quinto. El apartado 3.3 del Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) señala:

“La Administración quedará exonerada de toda responsabilidad respecto a cualquier accidente laboral que pueda sufrir el personal propio de la empresa adjudicataria o el de sus subcontratistas y suministradores, o de cualquier persona física o jurídica a la que periódica o circunstancialmente, la empresa adjudicataria haga intervenir en el desarrollo y ejecución de los trabajadores objeto del contrato de mantenimiento.”

Sexto. Con fecha 5 de agosto FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES del PAÍS VALENCIANO (FICA UGT-PV). interpuso recurso especial en materia de contratación frente al anuncio de licitación, y los Pliegos (PCAP y PPT) que han de regir el procedimiento de selección del contratista.

Séptimo. El órgano de contratación remitió el informe sobre el recurso que se regula en el artículo 56.2 de la LCSP.

Octavo. En fecha 14 de agosto de 2020 la Secretaria del Tribunal dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores para que, si lo estimaban oportuno, formularsen las



alegaciones que convinieran a su derecho. En fecha 20 de agosto de 2020 se presentan alegaciones por la entidad CLECE, S.A.

Noveno. Mediante Resolución de 14 de septiembre de 2020 la secretaria del Tribunal, por delegación de éste, acordó la concesión de la medida provisional consistente en suspender el procedimiento de contratación, sin que esta afecte al plazo de presentación de ofertas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 49 y 56 de la LCSP, de manera que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución de los recursos la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 de la LCSP y en el Convenio suscrito al efecto entre la Administración del Estado y la de la Generalitat Valenciana, publicado en el BOE el día 17 de abril de 2013 por resolución de la Subsecretaria del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Segundo. La recurrente FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES del PAÍS VALENCIANO (FICA UGT-PV), está legitimada para interponer el referido recurso de conformidad con lo establecido por este Tribunal, entre otras en su Resolución 524/2017, de 17 de junio, en la que se establece que:

“En cuanto a la legitimación activa del Sindicato recurrente, hemos de recordar en este punto que el TRLCSP (artículo 42) reconoce legitimación activa para la interposición del recurso a toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso. A tal efecto, citaremos la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso administrativo, Sección Cuarta, de fecha 6 de julio de 2016, que viene asentar los principios en que este Tribunal debe realizar la interpretación del instituto de la legitimación activa, que a su vez relaciona con la doctrina incontrovertida del Tribunal Constitucional al respecto, así se señala en la Sentencia de la Audiencia Nacional: “En relación con el



concepto de interés legítimo sobre el que gravita el reconocimiento de legitimación existe una acabada jurisprudencia del Tribunal Supremo, incluso referida al alcance con el que cabe reconocerla a los sindicatos en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa. Según esta jurisprudencia (por todas STS de 17 de mayo de 2005, rec. cas. 5111/2002, dictada precisamente en materia contractual), la legitimatio ad causam de la parte recurrente viene determinada por la invocación en el proceso de la titularidad de un derecho o interés legítimo que suponga una relación material entre el sujeto y el objeto de la pretensión, de manera que la estimación del recurso produzca un beneficio o la eliminación de un perjuicio que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esta ventaja ha de ser concreta y efectiva. No es suficiente, como regla general, que se obtenga una recompensa de orden moral o solidario, como puede ocurrir con la mera satisfacción del prestigio profesional o científico inherente a la resolución favorable al criterio mantenido o con el beneficio de carácter cívico o de otra índole que lleva aparejado el cumplimiento de la legalidad. Así, el Tribunal Supremo ha insistido en que “la relación unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto impugnado), con la que se define la legitimación activa, comporta el que su anulación produzca de modo inmediato un efecto positivo (beneficio) o evitación de un efecto negativo (perjuicio) actual o futuro, pero cierto (sentencia de este Tribunal Supremo de 1 de octubre de 1.990), y presupone, por tanto, que la resolución administrativa pueda repercutir, directa o indirectamente, pero de modo efectivo y acreditado, es decir, no meramente hipotético, potencial y futuro, en la correspondiente esfera jurídica de quien alega su legitimación, y, en todo caso, ha de ser cierto y concreto, sin que baste, por tanto, su mera invocación abstracta y general o la mera posibilidad de su acaecimiento”

De otra parte, el Tribunal Constitucional ha elaborado también una consolidada doctrina sobre el reconocimiento a los sindicatos de un interés legítimo en la impugnación de resoluciones y actos administrativos que les confiere legitimación para el acceso a la jurisdicción. Así, la STC 148/2014, de 22 de septiembre, reitera que:

“En relación con la legitimación de los sindicatos, en la STC 202/2007, de 24 de septiembre, sistematizando nuestra doctrina, recordamos que ha de partirse de “un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos del



orden jurisdiccional contencioso-administrativo decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Así, hemos dicho que los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28) como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia, una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. La función de los sindicatos, desde la perspectiva constitucional, no es únicamente la de representar a sus miembros a través de esquemas propios del Derecho privado, pues cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores, sean de necesario ejercicio colectivo, sin estar condicionados a la relación de pretendido apoderamiento ínsita en el acto de afiliación. Por esta razón, es posible, en principio, reconocer legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (por todas, SSTC 101/1996, de 11 de junio, 203/2002, de 28 de octubre, 142/2004, de 13 de septiembre, y 28/2005, de 14 de febrero).”

No obstante señalábamos que “venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos tenga una proyección particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, pues, como se dijo en la STC 210/1994, de 11 de julio, FJ 4, la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer. La conclusión es que la legitimación procesal del sindicato en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo se ha de localizar en la noción de interés profesional o económico; concepto este que ha de entenderse referido en todo caso a un interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate (SSTC 7/2001, de 15 de enero, FJ 5; y 24/2001, de 29 de enero, FJ 5)”.



SEXTO.- La aplicación de la anterior doctrina al caso controvertido nos lleva a reconocer al sindicato recurrente interés legítimo en la impugnación de la licitación que se encuentra en el origen de este recurso contencioso-administrativo. En efecto, lo que el sindicato pretendía era que el pliego de condiciones al que se sometía la licitación incorporara la obligación de quien resultara adjudicatario del contrato de subrogarse en la totalidad de las relaciones laborales del personal adscrito a la línea de transporte de viajeros objeto de contratación, y lo pretendía además con fundamento en la pretendida vinculación de la Administración al convenio colectivo sectorial aplicable a la hora de aprobar el pliego de condiciones. Pues bien, más allá de si esta pretensión se encuentra o no fundada y, en consecuencia, del éxito o fracaso de la misma, resulta patente que el sindicato recurrente pretendía la defensa de los intereses de los trabajadores que prestaban servicio para la concesionaria, postulando la continuidad de su relación laboral con la concesionaria que resultase adjudicataria, y que además lo hacía esgrimiendo la aplicación del convenio colectivo sectorial aplicable. En definitiva, el sindicato recurrente suscitaba una cuestión que afectaba de lleno a los intereses de los trabajadores cuya defensa y promoción tiene constitucionalmente atribuida ex art. 7 CE, cuestión que no cabe identificar con una defensa abstracta de la legalidad de la actuación administrativa sino conexión directa con los trabajadores y que, en consecuencia, llena por completo las exigencias de la caracterización como “legítimo” del interés esgrimido por el sindicato recurrente como atributivo de legitimación activa.”

La aplicación de la citada doctrina al presente recurso nos lleva a entender que los motivos de impugnación de los pliegos esgrimidos por el sindicato recurrente tienen encaje en la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores que prestan servicios dentro del ámbito de actividad de aquél.

Igualmente, la persona que presenta el recurso acredita su representación de la central sindical recurrente.

Tercero. El acto que es objeto de recurso es el Anuncio de licitación, y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) y Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) que ha de regir la contratación de Particulares del servicio de mantenimiento integral (preventivo, correctivo, conductivo y la gestión de estos) en los servicios adscritos a la



Consejería de Sanidad y Salud Pública de la Comunidad Valenciana, con un valor estimado de 63.161.188,10 euros (IVA excluido).

Cuarto. De conformidad con los artículos 44.1 c) y 2.a) de la LCSP, los pliegos de un contrato de servicios sujetos a regulación armonizada son susceptibles de ser impugnados mediante el recurso especial en materia de contratación.

Quinto. El recurso cumple todos los requisitos previstos en el artículo 50 de la LCSP. En cuanto al plazo para recurrir, presentado el recurso el día 5 de agosto de 2020, consta en el expediente que el anuncio de la licitación tuvo lugar el día 16 de julio de ese año, por lo que el recurso se interpone en el plazo de quince días previsto en el artículo 50.1 d) de la LCSP.

Sexto. El recurso interpuesto plantea las siguientes cuestiones:

- Contradicción entre el anuncio y el PCAP en la identificación de las condiciones especiales de ejecución previstas en el artículo 202 de la LCSP, de forma que se hace electivo el respeto a los Convenios Colectivos de aplicación en materia salarial por el segundo, contrariamente a lo dispuesto en el primero.
- Ausencia de referencia a los Convenios Sectoriales a cuyo cumplimiento está obligado el adjudicatario de acuerdo con el artículo 201 de la LCSP.
- Falta de observancia de las reglas sobre subrogación de trabajadores del artículo 130 de la LCSP y Convenios Sectoriales de aplicación.
- Incorrecta redacción del Anexo II del PCAP que se refiere al Plan de Igualdad de licitadores con más de 250 trabajadores, cuando debería referirse a 150 empleados.
- Incorrecta regulación de las responsabilidades previstas en la cláusula 3 del PPT pues altera el régimen de responsabilidades de la normativa de riesgos laborales.

A continuación, analizaremos cada una de ellas de manera separada.

Séptimo. El primer motivo del recurso se contrae a entender que el Anexo I del PCAP ha hecho electiva para los licitadores las condiciones especiales de ejecución que enumera



entrando en contradicción con el anuncio de licitación que las formulaba con carácter cumulativo.

Este motivo ha de decaer pues la apreciación de la recurrente no se corresponde con la literalidad de los Pliegos, transcritos en lo que afecta a este motivo en el Antecedente de Hecho Segundo de esta resolución.

La referencia a que se debe seleccionar al menos una de las relacionadas en el artículo 202.2 de la LCSP, debe ser entendida, dado que va entre paréntesis y en el Anexo I, que es el documento que completa al Pliego Tipo como PCAP regulador de la licitación, como una instrucción al órgano de contratación para que, al menos recoja, como exige la Ley, una de las previstas en el citado precepto.

Esta interpretación está reforzada porque a continuación de enumerar las condiciones especiales de ejecución, se señala en el citado Anexo I, en el mismo apartado X, aquellas que pueden dar lugar a la resolución del contrato, apareciendo varias de las que se han enumerado previamente, sin hacer en este punto referencia alguna a esa hipotética capacidad de selección de las condiciones especiales.

Dicha interpretación literal y directa es además la que resulta de una interpretación conjunta de todos los documentos de la licitación (anuncio, Pliego tipo, PCAP) y conforme a la LCSP.

Por ello, se desestima este motivo del recurso.

Octavo. La recurrente considera que el Pliego debe ser anulado por cuanto que no identifica el Convenio o Convenio Colectivos cuya observancia es obligatoria de acuerdo con el artículo 201 de la LCSP.

A este respecto debemos señalar que el artículo 122.2 de la LCSP establece como contenido del PCAP la obligación de cumplir con las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

Dicha mención se recoge expresamente en el referido apartado X del Anexo I del PCAP que impone como condición especial de ejecución el *“cumplimiento del Convenio Colectivo*



del sector, en especial lo relativo a las retribuciones del personal que preste sus servicios en el contrato.”

Por tanto, el PCAP cumple la exigencia legal, que en ningún momento exige que el órgano de contratación identifique a efectos de abono de salarios el Convenio aplicable.

En efecto, la obligación de explicitar el Convenio Colectivo Sectorial en la fase de preparación y licitación se contrae a la confección del presupuesto del Contrato y a la valoración de ofertas anormalmente bajas.

A esos efectos, consta el Convenio considerado por el órgano de Contratación en la Memoria Justificativa del Contrato.

Finalmente, hemos de señalar que no es necesaria la cita nominal de un Convenio concreto, bien porque pueden existir diversos convenios compatibles en cuanto a su ámbito de actividad con el objeto del contrato (Resolución 614/2020), o porque la empresa puede contar con un Convenio propio (Resolución 1.464/2019).

Por ello, procede desestimar en este punto el recurso.

Noveno. En tercer lugar, la recurrente considera que se ha vulnerado el artículo 13.1 e) de la Ley Autonómica 18/2018, de 13 de julio, para el Fomento de la Responsabilidad Social y transparencia en la contratación pública que dispone:

“1. Las administraciones públicas incluirán en la contratación pública cláusulas de responsabilidad social y de transparencia, bien como criterios de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares en el siguiente sentido: (...)

e) Indicarán la obligación del adjudicatario de subrogarse como ocupador en las relaciones laborales. El órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras a quienes afecte la subrogación para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará esta medida, con salvaguardia de sus derechos de protección de datos. 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 y trabajadoras afectados, estará obligada a proporcionar la referida información exacta y veraz al órgano de contratación, a requerimiento de este.

Asimismo, deberá incorporarse en el anuncio de licitación la advertencia de que esa contratación se encuentra sometida a la subrogación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras que, a pesar de pertenecer a otra contrata, vengán realizando la actividad objeto del contrato, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social de la anterior.”

Este Tribunal, entre otras en nuestra Resolución 355/2020, de 12 de marzo, ha indicado que:

“Como vemos, la obligación de subrogarse en las relaciones jurídico-laborales del citado personal deriva de la normativa laboral (generalmente del convenio colectivo sectorial correspondiente) por lo que atañe de forma exclusiva a los trabajadores y a la empresa, futura adjudicataria, resultando totalmente ajena a ella el órgano de contratación. Dicho de otro modo, la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá impuesta por las disposiciones legales (vgr.: artículos 44 ET u otras normas sectoriales) o convencionales en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí exigir esa medida, por tener un contenido estrictamente laboral (cfr.: Resoluciones 75/2013, 134/2013, 267/2013, 341/2013, 8/2014, 14/2014, 30/2014, 37/2014, 386/2014, 452/2014, 502/2014, 586/2014, 670/2014, entre otras muchas).

Por tanto, en el ámbito que ahora nos compete, como es el administrativo, tanto los órganos jurisdiccionales, como los diferentes órganos consultivos en materia de contratación pública, vienen coincidiendo en admitir que la cuestión relativa a la subrogación de los trabajadores es un tema estrictamente laboral, en el que no pueden entrar. Así las cosas, no corresponde a este Tribunal pronunciarse sobre el alcance de la obligación de subrogación en el nuevo contrato que se va a celebrar, sino que nuestro pronunciamiento debe limitarse al análisis de si, a la vista de la información publicada en los pliegos, el OC



ha cumplido con las exigencias previstas en el artículo 130 de la LCSP, cuestión que pasamos a analizar.”

Por tanto, una interpretación de la Ley Valenciana de Responsabilidad Social conforme con el carácter eminentemente laboral de las normas que prevén la subrogación nos exige entender el citado precepto del modo siguiente: los órganos de contratación de la *Generalitat Valenciana* deben incluir la referencia a la subrogación de acuerdo con lo previsto en las normas laborales convencionales aplicables según el objeto del contrato.

Dado que los Convenios aplicables, transcritos en lo que aquí interesa en el Antecedente de Hecho Tercero de esta resolución, no hacen obligatoria la subrogación del personal de la contratante saliente en la nueva adjudicataria, se concluye que no asiste la razón a la recurrente, decayendo este motivo del recurso.

Décimo. Otro motivo del recurso consiste en entender que es incorrecta la redacción del Anexo II del PCAP que contiene una declaración responsable en el punto relativo al Plan de Igualdad, dado que se estima por la recurrente la referencia a la cifra de 250 trabajadores es incorrecta debiendo indicarse 150, de acuerdo con las previsiones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que establece un sistema de reducción progresiva del número de trabajadores a los que anuda la obligación de redactar un Plan de Igualdad.

El sentido de la mención al Plan de Igualdad en la declaración responsable prevista en el Anexo II del PCAP reside en obtener una manifestación sobre la no concurrencia de la causa de prohibición de contratar contenida en el artículo 71.1 d) de la LCSP que presenta el siguiente tenor literal:

“1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:



d) (...); o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.”

Puesto que el citado artículo no ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, cuando podía haberlo hecho, y, que se trata de una norma sancionadora (configura una prohibición de contratar), y es limitativa de la concurrencia por cuanto que configura obligaciones mayores para concurrir a una licitación a un mayor número de licitadores (al rebajar los umbrales de trabajadores a los que se vincula la confección del Plan de Igualdad), su interpretación debe ser restrictiva.

Lo anterior conduce a considerar ajustada a derecho la redacción del Anexo II del PCAP en este punto puesto que concuerda con el artículo 71.1 d) de la LCSP.

Por ello, este motivo decae también.

Undécimo. Para concluir, la recurrente cuestiona la cláusula 3 del PPT por cuanto considera que su contenido vulnera nuestro ordenamiento laboral en materia de infracciones y sanciones y de prevención de riesgos, al eximir al órgano de contratación de responsabilidad.

Este Tribunal coincide con el recurrente en que si el alcance de la cláusula fuese contrario a normas imperativas, la misma resultaría nula.

Sin embargo, no es ese el sentido que se le ha de dar. En primer lugar, porque las estipulaciones contractuales solo tienen eficacia relativa, esto es, entre las partes. Y en segundo lugar, porque no pueden contener estipulaciones en perjuicio de terceros –esto es aquellos que puedan reclamar o ejercer acciones como consecuencia de la norma de riesgos laborales-.

Por ello, la interpretación precedente, posible, y conforme al ordenamiento, es que la cláusula es una mera garantía de indemnidad del contratista al órgano de contratación, de manera que aquél debe compensar a éste por las reclamaciones a las que tenga que hacer frente como consecuencia de la ejecución del contrato. Es decir, la referida cláusula no



altera nuestro ordenamiento, solo constituye una obligación inter partes por la que el contratista compensará (o el órgano de contratación podrá accionar frente a él) por las sanciones y reclamaciones que nazcan de la ejecución del contrato.

Por ello no se estima este motivo del recurso.

Al no apreciarse ningún motivo del recurso, se debe desestimar este íntegramente.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por Dña. R.B.M., en nombre y representación de la central sindical FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES del PAÍS VALENCIANO (FICA UGT-PV), contra al Anuncio de Licitación y los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y Prescripciones Técnicas de la licitación convocada por la Consejería de Sanidad y Salud Pública de la Comunidad Valenciana para contratar el *“servicio de mantenimiento integral (preventivo, correctivo, conductivo y la gestión de estos) en los servicios adscritos a la Consejería de Sanidad y Salud Pública de la Comunidad Valenciana”*.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

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

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso- administrativo ante la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo



dispuesto en los artículos 10.1. letra k y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- administrativa.