Recurso 139/2016
Resolución 205/2016

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Sevilla, 9 de septiembre de 2016.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CCOO)** contra los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que rigen el contrato denominado *"Servicio de apoyo y asistencia escolar al alumnado con necesidades educativas de apoyo específico en los centros docentes públicos de la provincia de Jaén"* (Expte. 00051/ISE/2016/JA), promovido por la Agencia Pública Andaluza de Educación, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 15 de junio de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Unión

Europea y en el perfil de contratante de la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía, el anuncio de licitación, por procedimiento abierto, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución. Asimismo, el citado anuncio fue publicado el 30 de junio de 2016, en el Boletín Oficial del Estado núm. 157.

El valor estimado del contrato es de 2.367.400,00 euros.

SEGUNDO. El 1 de julio de 2016, tuvo entrada en el Registro de este Tribunal recurso especial en materia de contratación interpuesto por CCOO contra los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que rigen el citado contrato de servicios.

TERCERO. El 4 de julio 2016, se solicitó al órgano de contratación por parte de la Secretaría de este Tribunal, el expediente de contratación completo, informe sobre el recurso y el listado de licitadores en el procedimiento con los datos necesarios a efectos de notificaciones. La citada documentación tuvo entrada en el Registro del Tribunal el 13 de julio de 2016.

CUARTO. El 21 de julio de 2016, concluido el plazo de presentación de ofertas, se requiere al órgano de contratación para que remita a este Tribunal el listado de licitadores en el procedimiento con los datos necesarios a efectos de notificaciones.

Una vez recibido, la Secretaría del Tribunal, el 25 de julio de 2016, concedió un plazo de 5 días hábiles a los licitadores para que presentaran alegaciones, resultando que no se ha recibido ninguna en el plazo concedido para ello.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 41.3 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante TRLCSP), aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía y en la Orden de 14 de diciembre de 2011, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se acuerda el inicio del funcionamiento del citado Tribunal.

SEGUNDO. Con carácter previo al examen de cualquier otra cuestión, procede analizar la legitimación de la recurrente para la interposición del recurso.

Sobre casos similares al presente, ya ha tenido ocasión de manifestarse este Tribunal, así en la Resolución 64/2013, de 16 de mayo, se exponía *"pues bien, a la luz del objeto y pretensión deducida en el recurso, se ha de analizar la legitimación del sindicato recurrente. El artículo 42 del TRLCSP establece que «podrá interponer el correspondiente recurso especial en materia de contratación toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso».*

Asimismo, el artículo 31, apartados 1 y 2, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, señala que:
«1. Se consideran interesados en el procedimiento administrativo:
a. (...)
b. (...)

c. Aquellos cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

2. Las asociaciones y organizaciones representativas de intereses económicos y sociales serán titulares de intereses legítimos colectivos en los términos que la ley reconozca».

En la Resolución 44/2012, de 25 de abril, este Tribunal analizó la legitimación activa de los sindicatos en el orden contencioso-administrativo, indicando que existe abundante doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo que se ha de entender, igualmente, aplicable en el ámbito de este procedimiento de recurso, pues la clave común en todos los casos está en el concepto de «interés legítimo».

En este sentido, el Tribunal Constitucional (SSTC 358/2006, 153/2007, 202/2007, y 33/2009, entre otras) parte 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. Ahora bien, también indica dicho Tribunal que esa genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos ha de tener 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 ya se dijo en la STC 210/1994, «la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que esta pretenda hacerse valer».

Por tanto, como señala la STC 202/2007, 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 ejercitada. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato y el objeto del debate en el pleito de que se trate.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 2005, dictada en el recurso nº 5111/2002, incide en esta idea de la existencia de un vínculo especial con el objeto del proceso, pero, además, recalca que no basta la mera invocación de la defensa genérica de los intereses colectivos de los trabajadores, sino que se ha de identificar un interés concreto, real y efectivo. Dice así la Sentencia en su Fundamento de Derecho segundo: «Se deduce de todo ello que no basta invocar la genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos para impugnar ante la jurisdicción contencioso-administrativa decisiones que afectan a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario, sino que son aplicables a los Sindicatos las mismas exigencias que a cualquier otra persona física o jurídica para reconocerle la posibilidad de actuar en el proceso, es decir, ostentar un interés legítimo en él, con el alcance antes indicado, es decir, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato y el objeto del proceso que ha de examinarse en cada caso.

Pues bien, desde estas consideraciones, se observa que el Sindicato recurrente, además de la cita de las indicadas sentencias del Tribunal Constitucional que contemplan casos específicos distintos al presente, se limita a invocar la genérica defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, entendiendo que el acto impugnado incide en requisitos y condiciones para poder

desempeñar trabajos..., pero no identifica de manera alguna en qué consiste tal incidencia y menos aún su relación con el concreto contenido del acto impugnado(...).
En consecuencia, no se aprecia objetivamente la existencia de un interés concreto, real y efectivo que justifique la legitimación activa del Sindicato (...)».

Finalmente, la resolución 89/2011 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, en un supuesto de impugnación por el Sindicato Provincial de Sevilla de la Federación de Servicios de UGT Andalucía de los pliegos de condiciones de un concurso para la limpieza de los edificios de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, manifestó, con invocación de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, que el interés legítimo equivale a la titularidad de una posición de ventaja o de una utilidad jurídica por parte de quien ejercita la pretensión y que se materializaría, de prosperar ésta, en la obtención de un beneficio de índole material o jurídico o en la evitación de un perjuicio, con tal de que la obtención del beneficio o evitación del perjuicio sea cierta y no meramente hipotética."

En el caso presente, CCOO, al impugnar los pliegos en cuestión, alega que debe ampliarse y completarse la información a los licitadores que figura en los pliegos de conformidad con el artículo 120 del TRLCSP, en lo relativo a la aplicación del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE n.º 243 de 9 de octubre de 2012).

Queda justificado por tanto, a juicio de este Tribunal, el interés colectivo que representa la recurrente en defensa de los derechos de los trabajadores afectados por la contratación proyectada.

TERCERO. Visto lo anterior, procede determinar si el recurso ha sido interpuesto contra alguno de los actos y contratos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del TRLCSP, son susceptibles de recurso en esta vía.

El contrato objeto de licitación es un contrato de servicios, convocado por un ente del sector público con la condición de poder adjudicador, siendo su valor estimado de 2.367.400,00 euros, y constituyendo el objeto del recurso los pliegos que rigen la licitación, por lo que el acto recurrido es susceptible de recurso especial en materia de contratación al amparo del artículo 40 apartados 1 y 2.a) del TRLCSP.

CUARTO. En cuanto al plazo de interposición del recurso, el artículo 44.2 del TRLCSP, en su apartado a), dispone: *"El procedimiento de recurso se iniciará mediante escrito que deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a aquél en que se remita la notificación del acto impugnado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 151.4.*

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior:

a) Cuando el recurso se interponga contra el contenido de los pliegos y demás documentos contractuales, el cómputo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que los mismos <u>hayan sido recibidos o puestos a disposición</u> de los licitadores o candidatos para su conocimiento conforme se dispone en el artículo 158 de esta Ley."

En el presente caso, el anuncio de la licitación se publicó, el 15 de junio de 2016, en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante y, el 30 de junio de 2016, en el Boletín Oficial del Estado donde, asimismo, se publicaba la

información y el modo de acceder a la documentación necesaria para presentar oferta a la licitación, incluidos los pliegos. Por tanto, el plazo para interponer el recurso especial en materia de contratación se ha de computar a partir de ese último día, que es cuando se completa la publicidad de la licitación en los términos exigidos por el TRLCSP y se ponen los pliegos a disposición de los licitadores en los términos indicados en el artículo 44.2.a) del TRLCSP. Al haberse presentado el escrito de interposición del recurso el 1 de julio de 2016 en el Registro de este Tribunal, aquel se interpuso dentro del plazo legal indicado.

QUINTO. Una vez analizado el cumplimiento de los requisitos previos de admisión del recurso, procede el estudio de los motivos en que el mismo se sustenta.

Entiende la recurrente que, dado que existen alumnos y alumnas con discapacidades de diverso grado, se hace necesario completar la información de los pliegos conforme al artículo 120 del TRLCSP, de manera que se modifique la redacción contenida en el pliego de prescripciones técnicas (PPT), ap. 5º, 1º sobre la "Vinculación jurídica del personal al adjudicatario", proponiendo una nueva redacción de la citada cláusula, del tenor siguiente:

"- Las tablas salariales que se aplicaran al personal subrogado y al de nueva contratación en la categoría de Auxiliar técnico educativo-Educador/a de educación especial (Auxiliar Técnico Educativo) serán las vigentes previstas para esta categoría profesional en el caso de "los centros educativos sin concierto" que se menciona en el XIV Convenio Colectivo.

- 5.2.- Gestión del Personal

El personal necesario para la prestación normal del contrato será contratado por el adjudicatario, siendo de su cuenta el pago de todas las obligaciones derivadas de estos contratos (en materia legal, de convenios colectivos, etc)

Ajustando estas condiciones salariales a centros educativos sin concierto, retribuyendo las vacaciones correspondientes a centros educativos sin concierto, permisos retribuidos (Art 50 XIVCCG de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad.

- Abonando los complementos salariales especificados en el convenio de aplicación y reconociendo la antigüedad del personal desde comienzo del servicio de esta actividad y con las posteriores subrogaciones.(Art 30 y 31 de XIVCCG de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad.

- De incumplirse tales condiciones descritas el órgano convocante se reserva la facultad de supresión de la prórroga o la resolución del contrato con el adjudicatario".

Concluye la recurrente señalando que se trata, por tanto, de reforzar formalmente esta equiparación, es decir, la contratación del personal relacionado en los pliegos, que desempeña funciones en centros públicos educativos pero contratados por empresas privadas, con las condiciones laborales correspondientes a sus funciones, categoría desempeñada y tablas salariales aplicables, según el convenio especificado en el PPT.

Por su parte, el órgano de contratación manifiesta que en el Anexo X del PCAP se establece que el Convenio Colectivo aplicable es el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE nº 243 de 9 de Octubre de 2012).

Del mismo modo, señala el órgano de contratación que la clausula 5.1 del PPT "Vinculación jurídica del personal al adjudicatario" indica que *"En este sentido, el adjudicatario se compromete a retribuir adecuadamente a todo el personal que preste el servicio de apoyo y asistencia escolar a alumnos/as con necesidades educativas de apoyo especifico, sin que pueda abonar a los profesionales un salario por debajo de la Tabla Salarial vigente y actualizada del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad (Resolución de 20 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Empleo, publicado en el BOE nº 243 de fecha 9 de octubre de 2012) o regulación que sustituya a la anterior, que será el Convenio de Referencia y aplicación para todo el personal que preste el servicio de apoyo y asistencia escolar a alumnos/as con necesidades educativas de apoyo especifico. Los profesionales estarán encuadrados en el grupo profesional IV) 1. Personal complementario auxiliar. Auxiliar técnico de centros educativos del citado Convenio."*

Por tanto, no cabe a juicio del órgano de contratación una reproducción literal de todo o parte del articulado del convenio colectivo de aplicación sino la indicación a los licitadores de cuál es ese convenio, la relación de los trabajadores que son objeto de subrogación, el puesto que desempeñan, el tipo de contrato, el número de horas que desempeña el trabajador, su antigüedad y el salario bruto anual; información ésta que se facilita en el PCAP al objeto que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará esa subrogación y dando por sentado el cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales que en base al cumplimiento de esa regulación adquieran las personas adjudicatarias en su calidad de empleadoras. Asimismo, señala el órgano de contratación que consta el régimen de penalizaciones del Anexo I del PCAP como incumplimiento grave g) "*El incumplimiento por parte de la adjudicataria de la aplicación del Convenio colectivo de referencia indicado en la clausula 5.1 del Pliego de Prescripciones Técnicas*" y se regula en el mismo Anexo I del PCAP como causa de resolución de contrato "*b.1 El*

incumplimiento de las obligaciones laborales, sociales, fiscales y de protección de medio ambiente".

Finalmente, manifiesta el órgano de contratación en su informe que la obligación de subrogación del personal es una cuestión de ámbito laboral, que procederá cuando así se prevea en la normativa y en el convenio colectivo aplicable. Según el órgano de contratación esta cuestión sería ajena a la Administración contratante, que ha de limitarse a hacer efectivo lo dispuesto en el artículo 120 del TRLCSP. Considera, por tanto, que ha cumplido con la mencionada previsión legal haciendo constar expresamente en el PCAP la información sobre las condiciones de los trabajadores a los que afecta la subrogación.

SEXTO. Vistas las alegaciones formuladas por las partes procede entrar a conocer el fondo del asunto. A este respecto la recurrente solicita que se amplíe y complemente la información a los licitadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 del TRLCSP, en concreto, en lo relativo a la aplicación del XIV Convenio Colectivo General de centro y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE n.º 243 de 9 de octubre de 2012).

Resulta necesario en primer lugar, traer a colación la regulación que de la "información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo" se encuentra contenida en el artículo 120 del TRLCSP, que dispone que "*en aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, el órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores as que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal*

medida. 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 éste".

Los términos en que debe comprenderse esta obligación han sido ampliamente tratados por la doctrina de los distintos tribunales administrativos de recursos contractuales; en este sentido, se invoca la Resolución de este Tribunal 172/2015 de 12 de mayo, que sobre el asunto en cuestión y haciendo referencia a su vez al informe de 31/1999, de 30 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado, afirma que "*en definitiva se entiende que la subrogación de una empresa en las relaciones laborales de otra es cuestión cuya posibilidad ha de ser resuelta de conformidad con la legislación laboral vigente, en concreto determinando si resulta aplicable al supuesto de hecho el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o, en su caso, los respectivos convenios colectivos, sin que nada al respecto tengan que establecer los pliegos de cláusulas administrativas particulares." Este informe es matizado posteriormente por el informe 33/2002, de 23 de octubre, que señala «la necesidad de que el futuro contratista conozca suficientemente cuáles serán las obligaciones que asume al resultar adjudicatario del contrato, que son no sólo las propias relativas a la prestación en sí, sino también aquellas otras obligaciones que proceden de normas sectoriales distintas de la legislación de contratos»."*

Continúa la mencionada Resolución *"Así lo recuerda la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, de 23 febrero de 2011, al afirmar que: «La subrogación de una empresa en las relaciones laborales de otra es una cuestión cuya posibilidad ha de ser resuelta de conformidad con la legislación laboral vigente,*

determinando si resulta o no aplicable al supuesto de hecho el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o los respectivos convenios colectivos, sin que nada al respecto tengan que establecer los pliegos de cláusulas administrativas, que no deben hacer referencia a la subrogación ni como obligación ni como condición que otorga puntos para la adjudicación, y sin perjuicio de que esa subrogación se produzca en los casos establecidos por la Ley o acordados en el correspondiente convenio colectivo, en cuyo caso deberá darse aplicación al artículo 104 de la Ley de Contratos del Sector Público («En aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, el órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información .....»).

Por otra parte, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha expresado en sus Resoluciones 181/2011 y 292/2012, de 5 de diciembre, entre otras, que «la obligación del adjudicatario de subrogarse en las relaciones laborales vigentes con el contratista que en el momento de convocarse una licitación se halle ejecutando un contrato con el mismo objeto, surge, normalmente, como una exigencia del convenio colectivo que afecta al sector de actividad de que se trate. Ello significa que, existiendo un convenio colectivo que la exija, el hecho de que el pliego de cláusulas administrativas particulares no la mencione, no es relevante jurídicamente, pues la obligatoriedad de la subrogación no procede del pliego sino del convenio colectivo. Sin embargo, en aquellos casos en que no existe tal obligación previa de subrogación por no haber disposición legal ni convenio colectivo que la exija, la falta de mención en los pliegos equivaldrá a la no exigencia de la misma».

Así pues, la obligación de subrogación en las relaciones laborales derivadas de la ejecución de un contrato, cuando un contratista sucede a otro que lo venía prestando, no deriva del contrato mismo, sino de las normas laborales, normalmente de los convenios colectivos vigentes en el sector de actividad de que se trate.

Así lo ha expresado la Abogacía General del Estado en su informe de 29 junio de 2005 en el cual señala, refiriéndose al caso de que la cláusula de subrogación se incluya en los pliegos en ausencia de convenio colectivo, que «por su naturaleza, contenido y efectos, la cláusula de subrogación empresarial que se examina excede del ámbito propio de los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en la medida en que desde un punto de vista subjetivo, la expresada cláusula rebasa el ámbito subjetivo propio de los contratos administrativos que, como se ha indicado, se circunscribe a las relaciones jurídicas entre las partes (Administración contratante y empresario que haya resultado adjudicatario) de dicho contrato, toda vez que dicha cláusula supone, de facto, el establecimiento en un contrato administrativo de estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria destinados a la prestación del servicio que es objeto del contrato o el anterior contratista. (...)
Desde un punto de vista objetivo, referido a la materia a la que dicha cláusula se refiere, la misma impone al contratista obligaciones (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal de éste destinado a la prestación del servicio que constituye el objeto del contrato) que tienen un -contenido netamente laboral- y -que forman parte del status del trabajador-, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción Contencioso-Administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción Social (sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, ya citadas, de 9

y 10 de abril y 3 de mayo de 1999, entre otras muchas), siendo así que, como se ha indicado, el pliego de cláusulas administrativas tiene su contenido limitado a la regulación de una relación jurídico-administrativa (contrato administrativo), escapando de su ámbito la regulación de extremos pertenecientes a relaciones jurídicas de muy diferente naturaleza y entre terceros, como son las relaciones de carácter laboral que median entre el empresario (adjudicatario) y los trabajadores a su servicio».

Así, como indicó el Tribunal de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid en su resolución 150/2012, de 5 de diciembre, «no es competencia de este Tribunal interpretar las normas laborales y como se ha dicho, la obligación de subrogación es independiente de su previsión o no en los pliegos o documentación complementaria del contrato, y en caso de que los licitadores discrepen sobre la interpretación que al caso puede darse sobre la obligación, al ver condicionada su oferta a la posible decisión de la jurisdicción laboral sobre la obligación de subrogación, pueden hacer uso del derecho a solicitar información adicional a que se refiere el artículo 158 del TRLCSP. En cualquier caso, no siendo preceptivo que dicha información figure necesariamente en los pliegos, pudiendo figurar en otra documentación complementaria, su ausencia no afectaría a la validez de los mismos».”

De lo anteriormente expuesto se infiere que el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 120 del TRLCSP anteriormente citado no se culmina por la previsión en los pliegos de la obligación de subrogación, cuestión que como hemos visto no resulta necesaria, sino que el deber establecido en el artículo anteriormente mencionado queda cumplido por parte del órgano de contratación al facilitar bien en el propio pliego, bien en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores -a los que

afecte la subrogación- que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida.

Sobre esta cuestión, este Tribunal ha podido comprobar que efectivamente en el Anexo X del PCAP se recoge la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación para permitir la evaluación por parte de los potenciales licitadores de los costes laborales que implicará tal medida, dandose cumplimiento a lo estipulado en el artículo 120 del TRLCSP, sin que sea necesario completar más el PPT en la forma que propone la recurrente puesto que será aplicable el convenio colectivo al que se remite el PCAP y el PPT.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal

ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CCOO)** contra los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que rigen el contrato denominado *"Servicio de apoyo y asistencia escolar al alumnado con necesidades educativas de apoyo específico en los centros docentes públicos de la provincia de Jaén"* (Expte. 00051/ISE/2016/JA), promovido por la Agencia Pública Andaluza de Educación.

SEGUNDO. Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de multa en los términos previstos en el artículo 47.5 del TRLCSP.

TERCERO. Notificar la presente resolución a los interesados en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma solo 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.