

**Recurso 291/2014****Resolución 172/2015****RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS  
CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.**

Sevilla, 12 de mayo de 2015

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)** contra la licitación y los pliegos del contrato denominado *“Licitación del servicio de operación, administración y supervisión técnica en los servicios provinciales 061 de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias”* (Expte. 14002060) convocado por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) adscrita a la Consejería de Salud y Bienestar Social, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha adoptado la siguiente

**RESOLUCIÓN****ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 6 de septiembre 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el anuncio de licitación del contrato mencionado en el encabezamiento de esta Resolución, el mismo día fue objeto de publicación en el perfil del contratante, y el 9 de septiembre de 2014 en el Boletín Oficial del Estado número 219.

El valor estimado de la contratación asciende a la cantidad de 16.056.058,00 euros.



**SEGUNDO.** EL 23 de septiembre de 2014, tuvo entrada en el Registro del Órgano de Contratación recurso especial en materia de contratación contra los pliegos que rigen la licitación de referencia.

**TERCERO.** El 26 de septiembre de 2014, tuvo entrada en el Registro de este Tribunal, oficio del órgano de contratación por el que remitía el escrito de recurso junto con el expediente de contratación e informe del órgano de contratación.

**CUARTO.** Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de 30 de septiembre de 2014, se solicitó al órgano de contratación, al haber finalizado el plazo de presentación de ofertas, el listado de los licitadores en el procedimiento, siendo presentada dicha documentación el 7 de octubre de 2014.

**QUINTO.** La Secretaría del Tribunal, mediante escritos de 8 de octubre de 2014, dio traslado del recurso interpuesto por UGT a los licitadores en el procedimiento, concediéndoles un plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones, no habiéndose recibido ninguna en el plazo concedido para ello.

**SEXTO.** En la tramitación del presente recurso se han cumplido todos los plazos legales salvo el plazo para resolver previsto en el artículo 47.1 del TRLCSP, dada la acumulación de asuntos existente en este Tribunal.

## **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 del recurrente para la interposición del recurso.

El recurso se fundamenta sobre la base de que la información complementaria a los pliegos, publicada en el perfil del contratante, contiene datos incorrectos respecto al personal a subrogar. En consecuencia, se solicita que se corrija la misma incorporando los datos correctos en relación con la antigüedad de los contratos del personal a subrogar, salario, complementos salariales y finalmente jornada laboral.

En relación con el objeto del presente recurso, y sobre casos similares al presente, ya ha tenido la 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 ésta 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 éste 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, el sindicato Unión General de los Trabajadores, al impugnar los pliegos en cuestión -en concreto la información adicional al mismo publicada en la plataforma de contratación-, intenta lograr que la empresa que resulte adjudicataria en el procedimiento subroge a los trabajadores que actualmente vienen prestando el servicio en las mismas condiciones que tienen actualmente, por lo que el interés legítimo del sindicato recurrente quedaría justificado en el intento de evitar el perjuicio que supone para dichos trabajadores que no sean subrogados por la empresa que resulte adjudicataria en dichas condiciones. Queda justificado, pues, 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 que, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del TRLCSP, son susceptibles de recurso en esta vía.

El objeto de la licitación es un contrato de servicios de la categoría 27 cuyo valor estimado es de 16.056.058 euros, convocado por un ente del sector público con la condición de poder adjudicador, y el objeto del recurso son 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 40.1.b) y 2.a) del TRLCSP.



**CUARTO.** Antes de entrar en la cuestión de fondo planteada, procede analizar si el recurso ha sido interpuesto en plazo.

El artículo 44.2 del TRLCSP, en su primer párrafo, 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 hayan sido recibidos o puestos a disposición 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 en el DOUE se realizó el 6 de septiembre de 2014, indicándose que la documentación, incluidos por tanto los pliegos, se podían obtener en el perfil de contratante de la plataforma de contratación de la Junta de Andalucía, publicándose en éste la licitación el mismo 6 de septiembre, por otro lado, el 9 de septiembre de 2014 fue objeto de publicación en el BOE, por tanto, el plazo para interponer el recurso especial en materia de contratación se ha de computar a partir del día 9 de septiembre, 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.

En cuanto al escrito de interposición del recurso, el mismo fue presentado el día 23 de septiembre ante el Registro del órgano de contratación, por lo que se presentó dentro del plazo legal indicado.



**QUINTO.** En relación al fondo de la cuestión, la recurrente sustenta su recurso en base a los siguientes argumentos:

1. Expone que en el documento con referencia 2014-0000008869, relativo a la relación del personal contratado para la prestación del servicio, publicado en el perfil del contratante de la plataforma de contratación con fecha 17 de septiembre de 2014, se contiene información incorrecta y que por ello la recurrente impugna la licitación.

2. En concreto, alega que la antigüedad de los trabajadores que aparecen en dicho documento no es la real, así lo afirma en relación con los trabajadores que aparecen relacionados en dicho documento, en las posiciones de la 15 a la 30, así como los que aparecen en las posiciones 1, 2, 5 y 6. Añade que hay una trabajadora que no aparece en el listado, con las iniciales M.D.S.I.

3. En relación con el concepto retributivo *“anual variable, que aparece en las casillas enumeradas de la 15 a la 30”*, expone que puede producir confusión a los potenciales licitadores, ya que dicho concepto retributivo -de 820,98 €.-, no se trata de un concepto variable; sería según expone la recurrente *“una cantidad fija anual y no sujeta a objetivos conseguidos”*.

4. Con respecto a los trabajadores con categoría de gestores telefónicos nivel 9, expone la recurrente que no se especifica en el documento el número máximo de horas anuales, siendo 1650 horas de trabajo efectivo más 36 de formación a tiempo completo y cómputo anual, para los trabajadores con antigüedad anterior a 1996; y de 1700 horas efectivas más 36 horas de formación a tiempo completo, para los contratos posteriores a dicha fecha.

5. Expone, además, que no hay reflejo en ninguna de las prescripciones técnicas del acuerdo de empresa de 11 de enero de 2000 por el que se identifica el pago de días trabajados en caso de festivos.



6. En relación con los trabajadores adscritos al *turno cerrado de noche*, que aparecen en las casillas del documento 10, 12, 34, 41, 57, 74, 31 y 28, expone la recurrente que no está recogido en el texto que tienen una jornada de 33,3 horas semanal y 24 días laborables de vacaciones anuales.

7. Finalmente, añade que de los trabajadores que corresponderían a los casilleros 15 al 30, hay 11 con un salario bruto anual de 17.398,54 €, dos con un salario de 17.073,58 €, y uno con salario de 15.676,72 que tampoco coincidiría con lo recogido en el documento.

El órgano de contratación por su parte alega que el 8 de julio de 2014 solicitó a las anteriores adjudicatarias la información prevista en el artículo 120 del TRLCSP sobre las condiciones laborales de los trabajadores a los que afectaba la obligación relativa a subrogación. Recibida la información, elaboró el documento *“Información adicional – Contratos personal adscrito al servicio”*.

Expone el órgano de contratación que, al ponerle de manifiesto una de las anteriores adjudicatarias diversos errores que contenía el documento confeccionado por el órgano de contratación, procede a subsanarlos publicando la relación modificada el 17 de septiembre de 2014, siendo ésta la que la recurrente, ahora impugna.

Finalmente alega que a la vista del recurso solicitó aclaraciones a una de las adjudicatarias, y que la misma le ha trasladado lo siguiente, *“la jornada que aparece es correcta, siendo esta sobre la que se paga al trabajador y sobre la que se cotiza. Las antigüedades son las correctas, hay que modificar el registro contenido en la fila 75, y las de los números 25 y 27. En cuanto a la retribución variable, es un concepto que se está aplicando para el pago de estas cantidades”*. Siendo así que, a la vista de la información recibida, el órgano de contratación modificó el documento denominado *“información adicional”*, publicándolo en el perfil de contratante el pasado 25 de septiembre de 2014.



**SEXTO.** Expuestas las alegaciones de las partes, procede examinar los alegatos del recurso. En este sentido es necesario traer a colación el artículo 120 del TRLCSP, relativo a la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, 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 a los 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 analizados por informes de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado. Así, en su informe de 31/1999, de 30 de junio, expone 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.”*



Por su parte, la Junta Consultiva de Aragón, en su informe 6/2012 de 7 de marzo, dispuso que *“la obligación de subrogación en un contrato público es una cuestión de ámbito laboral que procederá cuando así se prevea de forma expresa en el convenio colectivo de referencia y en las condiciones allí recogidas, debiendo el pliego referenciar esta obligación a efectos meramente informativos, con el fin de que las ofertas presentadas tengan en cuenta, entre los costes, esta eventualidad.*

*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.”

En el presente caso, como se ha indicado, el propio órgano de contratación, a raíz de la interposición del recurso, solicita aclaraciones a una de las adjudicatarias, y a la vista de la respuesta realiza modificaciones en el documento relativo a *información a efectos de subrogación*, acto seguido lo publica en el perfil de contratante de la plataforma de contratación de la Junta de Andalucía para su puesta a disposición de los licitadores que pudieran estar interesados.



A la vista del nuevo documento se observa que no todas las pretensiones de la recurrente se ven satisfechas con el mismo. Sin embargo, a juicio de este Tribunal, algunos de los alegatos incluidos en el escrito de recurso sobre aquello que debiera figurar en el documento relativo al personal a subrogar, exceden de la exigencia contenida en el artículo 120 del TRLCSP, precepto cuya finalidad prevé que los licitadores conozcan previamente la repercusión económica que implica la subrogación a efectos de poder presentar oferta.

Así, el artículo 120 del TRLCSP a este respecto establece que el órgano de contratación deberá facilitar *“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”*. Sin embargo, de las alegaciones de la recurrente se extrae que parte de sus pretensiones se refieren a la inclusión en la documentación anteriormente mencionada, de determinadas condiciones laborales de las que disfrutaban actualmente los trabajadores de la adjudicataria, para que así, de alguna manera, queden *garantizadas* con la nueva adjudicación, y ello aunque el contenido de dichos derechos no tengan una repercusión directa en los costes laborales a los que se refiere el mencionado artículo 120 del TRLCSP. De esta forma, aunque resulten plausibles las intenciones de la recurrente, no resulta a juicio de este Tribunal adecuada la vía prevista en artículo 120 del TRLCSP, para la consecución de sus fines.

En este sentido, los alegatos relativos al complemento anual variable, la diferencia de horas anuales de trabajo y formación en función de la fecha en que comienza la relación laboral, o la compensación en caso de realizar la jornada laboral en festivos, no parece que, a la vista de las exigencias legales, sean cuestiones a las que deba descender el documento que deba facilitar el órgano de contratación a los licitadores, a efectos de lo dispuesto en el artículo 120 del TRLCSP.

En cualquier caso, no corresponde a este Tribunal analizar los datos indicados por el recurrente respecto al tipo de contrato, antigüedad, categorías, dedicación



y complementos del personal, puesto que ello escapa del ámbito de la contratación pública y entra en el ámbito laboral, limitando nuestra función a comprobar que se ha dado cumplimiento a la obligación de información a que se refiere el artículo 120 del TRLCSP y ello se cumple con los datos que facilita el órgano de contratación en base al cuadro aportado por la empresa que actualmente presta los servicios objeto del contrato.

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

### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)** contra la licitación y los pliegos del contrato denominado “*Licitación del servicio de operación, administración y supervisión técnica en los servicios provinciales 061 de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias*” (Expte. 14002060) convocado por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) adscrita a la Consejería de Salud y Bienestar Social.

**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 todos los interesados en el procedimiento.

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.

