RE 006/2020 & RE 014/2020

Acuerdo 16/2020, de 13 de febrero de 2020, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón, por el que se resuelven los recursos especiales interpuestos en nombre y representación de las mercantiles "SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L." y "EULEN, S.A." frente a los pliegos del procedimiento de licitación «Servicio de personal auxiliar de sala del Auditorio-Palacio de Congresos de Zaragoza», promovido por la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 19 de diciembre de 2019 se publicó, en la Plataforma de Contratación del Sector Público (en adelante, PCSP), anuncio de licitación del procedimiento que figura en el encabezamiento de este Acuerdo. El mismo día se produjo el envío para su publicación, asimismo, en el Diario Oficial de la Unión Europea (en adelante, DOUE).

Se trata de un contrato de servicios, tramitado por procedimiento abierto, sujeto a regulación armonizada, con varios criterios de adjudicación y con un valor estimado de 2 619 560,30 euros, IVA excluido. Según indicaba el anuncio, el plazo de presentación de proposiciones finalizaba el día 23 de enero de 2020.

Segundo.- Con fecha 13 de enero de 2020, doña C.C.S.. interpuso, en nombre y representación de la mercantil "SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L.", en el Registro General de este Tribunal, recurso especial en materia de contratación frente a los pliegos que rigen el procedimiento de licitación. A dicho recurso, en atención a su orden de llegada, le fue asignado el número 6/2020.

El recurso –en síntesis– aduce:

1.- Vulneración de los artículos 100, 101 y 102 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP) en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante, PCAP) debido a que no se desglosan los costes para la determinación del presupuesto de licitación.
2.- Que los pliegos impugnados no incluyen la información necesaria para determinar la existencia o no de la obligación de subrogación, lo que imposibilita calcular los costes del contrato para la preparación de la oferta.
3.- Por último, a criterio de la recurrente, la cláusula 2.2.9 del Pliego de Prescripciones Técnicas (en adelante, PPT), no se ajusta a derecho por suponer una intromisión en las facultades de organización y dirección del contratista.

Por lo expuesto, interesa que con estimación del recurso se acuerde la anulación de los pliegos que rigen la contratación y se inicie un nuevo procedimiento de licitación.

Tercero.- Con fecha 14 de enero de 2020, se dio traslado del recurso al órgano de contratación, que remitió el día 16 de enero, el expediente e informe a que hace referencia el artículo 56.2 de la LCSP.

Cuarto.- Con fecha 17 de enero de 2020 se publicó en la PCSP, rectificación del anuncio de licitación. Asimismo, se remitió en esa fecha nuevo anuncio al DOUE. Con esta rectificación, se daba publicidad de nuevo a pliegos modificados y se ampliaba el plazo de presentación de ofertas hasta el día 10 de febrero de 2020.

Quinto.- Con fecha 23 de enero de 2020 el órgano de contratación ha remitido a este Tribunal, información adicional a la remitida anteriormente, comunicando la incorporación de información a la PCSP y los nuevos anuncios de licitación citados en el antecedente anterior.

Sexto.- Con fecha 4 de febrero de 2020, don S.P.M. interpuso, en nombre y representación de la mercantil "EULEN, S.A.", en el Registro General de este Tribunal, un nuevo recurso especial en materia de contratación frente a los pliegos del procedimiento de licitación. A dicho recurso, en atención a su orden de llegada, le fue asignado el número 14/2020.

En su escrito, la recurrente solicita la anulación de los Pliegos que rigen la licitación argumentando que el presupuesto de licitación es insuficiente en cuanto a los costes salariales.

Solicita, asimismo, la suspensión del procedimiento en tanto se resuelva su recurso.

Séptimo.- Con fecha 5 de febrero de 2020 este Tribunal, al amparo de lo dispuesto en el artículo 51.2 de la LCSP, requirió a la recurrente la subsanación de su escrito de recurso, requerimiento que fue atendido el día 6 de febrero de 2020.

Octavo.- Con fecha 5 de febrero de 2020, se dio traslado del nuevo recurso al órgano de contratación, el cual remitió informe acerca de dicho recurso el día 7 de febrero siguiente.

Noveno.- No se ha procedido por el Tribunal a evacuar trámite de alegaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 56.3 de la LCSP, dado que al tratarse de un recurso especial sobre los pliegos y no constar ofertas, no puede acreditarse la existencia de terceros con la condición de interesados.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con carácter preliminar este Tribunal quiere reseñar que analizados los escritos de los recursos, en los mismos se aprecia identidad en el objeto de ambos, lo que lleva a concluir que entre ellos existe la identidad sustancial o íntima conexión a que se refiere el artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por lo que procede, en aras del principio de economía procedimental, acumular los dos recursos para su resolución en un único procedimiento y mediante un solo acuerdo, conforme se establece en el artículo 13 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

Por tanto, siendo la acumulación de diversos recursos administrativos una facultad del órgano competente para su resolución que puede acordar por propia iniciativa, este Tribunal decide acordarla respecto de los recursos 006/2020 y 014/2020 para su resolución conjunta en un solo acuerdo.

SEGUNDO.- Se acredita la legitimación de “SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L.” y de “EULEN, S.A.”, para interponer recurso especial y su representación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP en defensa de sus intereses, en cuanto potenciales licitadoras conforme al ámbito de su objeto social definido en los estatutos de las citadas mercantiles.

También queda acreditado que los recursos se han interpuesto frente a la licitación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100 000

euros, por lo que este Tribunal administrativo es competente para su resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1.a) de la LCSP, y se dirige contra los pliegos que rigen la licitación, actuación específicamente contemplada entre las susceptibles de impugnación *ex* artículo 44.2.a) de la LCSP. Por tanto, el acto es recurrible de acuerdo con los aludidos preceptos y los recursos se han interpuesto en tiempo y forma.

TERCERO.- Sentado lo anterior, y en cuanto a la argumentación sobre el fondo del recurso 6/2020 interpuesto por "SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L.", sostiene la recurrente como primer motivo, que el pliego impugnado vulnera los artículos 100, 101 y 102 de la LCSP, al no venir el presupuesto base de licitación el desglose de costes para la determinación del precio del contrato, ni los costes directos e indirectos, ni los gastos generales de estructura, ni el beneficio industrial, ni los costes salariales.

A este respecto, el informe elaborado por el órgano de contratación, expone lo siguiente:

«Para el cálculo del presupuesto base de licitación se realizó el informe de 11 de marzo de 2019 de la Oficina de Estudios y Asesoramiento Económico del Ayuntamiento de Zaragoza. En este informe se explican y cuantifican los conceptos tenidos en cuenta para el cálculo del presupuesto base de licitación del contrato, teniendo reflejo los gastos directos (salarios; antigüedad; plus transporte; seguridad social; vestuario y EPI's; permisos, licencias y formación; absentismo laboral) e indirectos (gastos generales y beneficio de la empresa).

Estos datos deben de ser conocidos por los posibles licitadores por el mandato del citado artículo 100.2. y ciertamente, por error, no ha sido cumplido en el procedimiento, por lo que ha de subsanarse esta deficiencia. Para ello se va a proceder a publicar en la Plataforma de Contratación del Estado el informe económico de 11 de marzo de 2019, que consta en el expediente de

contratación, con el fin de que los posibles licitadores tengan acceso a su contenido. Asimismo, dado que la finalización del plazo de presentación de ofertas está cercana, porque finaliza el día 23 de enero, se plantea la posibilidad de una ampliación de ese plazo para que las empresas puedan disponer de un tiempo razonable para su conocimiento».

Así, el órgano de contratación en su informe reconoció que faltaba el desglose del presupuesto base de licitación por lo que se procedió a dar publicidad al informe citado en el que se fundamentó el cálculo del mismo, lo que tuvo lugar en fecha 17 de enero de 2020, y se amplió el plazo de presentación de ofertas hasta el día 10 de febrero de 2020.

Así, siendo los pliegos de la licitación objeto de una nueva publicación acompañados del citado informe que contiene el desglose detallado en la forma exigida imperativamente por el artículo 100, apartados 2º y 3º de la LCSP y ampliado el plazo de presentación de ofertas, procede inadmitir el recurso por pérdida del objeto, en lo que se refiere a este motivo de impugnación.

CUARTO.- El segundo motivo del recurso interpuesto por "SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L." está constituido –en realidad– por diversas cuestiones diferentes planteadas respecto al listado de personal a subrogar que actualmente está prestando el servicio, recogido en el Anexo I del PPT. A continuación, se transcribe la parte del escrito de recurso en el que se argumenta este motivo de impugnación:

«*Desinformación e inconcreción de elementos necesarios para determinar la existencia o no de la obligación de subrogación lo que imposibilita calcular los costes del contrato para la preparación de la oferta.*

Por tratarse de un servicio en el que el coste económico principal son los costes laborales, la obligatoriedad o no de la subrogación afecta

considerablemente al cálculo del coste laboral del personal asignado a la ejecución del contrato.

A nivel estatal, no existe ningún convenio colectivo que regule las relaciones laborales de los trabajadores contratados por empresas multiservicios o empresas de servicios auxiliares, por lo que la falta de claridad del pliego dificulta todavía más el conocer si existe o no dicha obligación.

La falta de desglose del presupuesto base de licitación nos impide conocer si los cálculos de los costes salariales (no determinados en el pliego) se han calculado teniendo en cuenta algún Convenio Colectivo concreto, a esto tenemos que añadir que tampoco se referencia ninguno en ningún documento del expediente.

En el Anexo I del PPT se incorpora la información aportada por el actual contratista, donde refiere que el Convenio Colectivo aplicable a sus trabajadores es el Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares de Navarra extensión a la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por otra parte el Pliego de Prescripciones Técnicas, para cinco de las categorías profesionales exigidas como son Coordinador, Jefe de Sala, Jefe de escena y montajes, Jefe de Regiduría y Auxiliar de Regiduría establece una jornada laboral de 1.788 horas anuales, que corresponde con la jornada anual establecida por el Artículo 20. del Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares de Navarra, lo que indica que es posible que se haya tenido en cuenta dicho convenio para la elaboración de los pliegos de la licitación.

Aportamos como DOCUMENTO Nº SEIS, fotocopia de la Extensión del convenio colectivo de trabajo del Sector de Servicios Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra al mismo sector de la Comunidad Autónoma de Aragón, publicado en el BOA el 30 de julio de 2015.

La cuestión de la subrogación no es baladí en este procedimiento de licitación,

no solo por su importancia en el cálculo de costes laborales, sino porque ha sido causa de suspensión de la licitación hasta en dos ocasiones. Sería beneficioso aclarar esta cuestión para evitar que los nuevos pliegos vuelvan a ser suspendidos o impugnados.

(…)

«A.- Irregularidades en la información del personal adscrito al Auditorio de Zaragoza. Información para subrogación.

Se determina en el Artículo 130.1 de la LCSP:

"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".

El Anexo del Pliego de Prescripciones Técnicas, Personal Adscrito al Auditorio de Zaragoza. Información para subrogación, aportado como DOCUMENTO Nº ONCE, incluyen una relación de personal que es la siguiente:

- Personal regulado por el convenio colectivo de trabajo de sector de servicios auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra al mismo sector de la Comunidad Autonómica de Aragón.

Personal fijo

En él se relacionan siete trabajadores con las categorías de encargada/coordinadora, jefe de equipo/jefe de sala, auxiliar de servicios de regiduría, tres taquilleras y un conserje.

De todos ellos se informa sobre el tipo de contrato, horas según pliego actual, categoría, antigüedad, coste salarial anual.

Personal eventual

Informando sobre el coste salarial acumulado a 2019, pero sin informar ni número de trabajadores, categoría, jornada, etc.

- Personal regulado por el Estatuto de los Trabajadores

En él se relacionan dos trabajadores con la categoría de montadores.

De ellos se informa sobre el tipo de contrato, categoría profesional, antigüedad y coste salarial.

Queremos hacer constar que la categoría de "montador" no se corresponde con ninguna de las funciones comprendidas dentro del objeto del contrato según la Cláusula 2 del Pliego de Prescripciones Técnicas.

Como a continuación vemos, esta información está transcrita literalmente de la aportada por dos empresas, Grupo Eulen y Penny Wise Iber S.L. Aportamos como DOCUMENTO Nº DOCE, fotocopia aportada por Grupo Eulen y como DOCUMENTO Nº TRECE, fotocopia documentación aportada por Penny Wise Iber S.L.

La empresa que viene efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tiene la condición de empleadora de los trabajadores afectados es Eulen S.A. Dicha mercantil resultó adjudicataria de este contrato el 28 de noviembre de 2013, y el contrato se formalizó el 18 de diciembre de 2013. Adjuntamos como DOCUMENTO Nº CATORCE, Anuncio de Formalización del contrato.

Penny Wise S.L. es la actual adjudicataria del contrato de "Servicios auxiliares necesarios para el desarrollo de las actividades culturales gestionadas por la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural S.A.U." formalizado el 30 de agosto de 2018, contrato todavía en vigor.

Aportamos como DOCUMENTO Nº QUINCE, fotocopia formalización del contrato.

Carece de toda lógica que tal y como leemos en el documento aportado por Penny Wise, la SMZC requiera información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo para la licitación del "Servicio de personal auxiliar de sala del auditorio-palacio de congresos de Zaragoza" a una empresa que nada tiene que ver con dicho servicio, es también ilógico que dicha empresa facilite la información laboral de dos trabajadores adscritos a otro contrato y es completamente irracional que esta información se incorpore al Anexo del PPT».

En el informe del órgano de contratación se señala para oponerse al motivo de impugnación analizado que:

«*Como premisa debe recordarse la reiterada y consolidada doctrina de los*

tribunales administrativos de contratación y, en particular, del propio Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón en materia de subrogación que entiende 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 referenciar el pliego esta información a efectos meramente informativos.

Como ha dicho el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales 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 –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, que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en la normativa contractual, sin que suponga prejuzgar la existencia y el alcance de la obligación de subrogación.

Como se ve el órgano de contratación ha de facilitar la información aun en el caso de que exista simplemente la apariencia de que puede haber obligación de subrogarse.

En el contrato del servicio cuyos pliegos se recurren esa apariencia, al menos, existe puesto que la información con la que cuenta el órgano de contratación facilitada por la empresa que lo viene prestando es la de la sujeción al "Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares de Navarra", y este, en su artículo 12 dispone, para los supuestos que en el se especifican, que:

"El cambio de titularidad de una contrata de servicios que se refiera o abarque las actividades señaladas en el artículo 1º del presente convenio no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el contratista entrante, aplique el presente convenio o un convenio de empresa, subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior, con relación a los trabajadores de la empresa cesante[..,]".

La información publicada referente a la empresa EULEN, resulta del requerimiento efectuado el día 7 de febrero de 2019 (consta erróneamente 2018).

Incluye la información facilitada, por un lado, el personal que presta sus servicios de manera continua y que comprende las categorías de Encargada/Coordinadora; Jefe de Equipo/Jefe de Sala, Aux. Servicios Regiduría, Taquillera y Conserje.

A este personal estaría referida la posibilidad de subrogación, según el criterio considerado por la empresa EULEN, atendiendo a la relación laboral estable y duradera existente entre estos trabajadores y la empleadora.

Por otro lado, en los pliegos se ha incluido un listado del que la empresa denomina como personal eventual. Se trata, según la información verbal facilitada por EULEN de personal que cambia constantemente y que no presta un servicio de manera regular, sino según disponibilidad y voluntariedad del trabajador y para cubrir las tareas de los eventos del Auditorio-Palacio de Congresos en funciones menores como control de acceso a conciertos, atención al público y acomodación en las salas, guardarropía, atención y servicios en congresos (azafata/o} etc.

Parece ser que este personal se caracteriza por su constante movilidad en su composición (como estudiantes que buscan trabajar durante un tiempo y sin sujeción a la obligación de prestar el servicio cada vez que se les ofrece} y por simples prestaciones esporádicas, que no se realizan de manera regular por

los mismos trabajadores, ni el trabajador acude en todos los casos en que se contacta con él.

El dato de interés en relación con estos trabajadores viene dado por el gasto generado en su conjunto, con el fin de que los posibles licitadores lo conozcan y les sirva para el cálculo de sus ofertas.

Es probable que en estos casos no exista siquiera una apariencia mínima y suficiente de posible subrogación y su ubicación dentro de la información del pliego junto a otras categorías estables y subrogables no resulte el más adecuado. Pero es llamativo que conociendo que son numerosas las empresas que pueden estar interesadas en licitar este contrato, ninguna cuestión se ha planteado ya sobre este personal por parte de otros posibles licitadores que pueda incidir en el cálculo de los costes.

No obstante, las empresas que pueden optar a esta contratación son conocedoras sobradamente del modo de contratación y funcionamiento de este tipo de personal para estos servicios. Habitualmente se articula mediante bases de datos o registros de posibles trabajadores interesados a los que se llama para cada ocasión, tratándose de plantillas muy cambiantes que no llegan a generar derechos laborales estables.

Son trabajadores, además, cuyo salario con carácter general se ha visto afectado por la última subida del salario mínimo interprofesional, que con carácter general superaba las retribuciones de convenio o contractuales habituales de estas categorías. A efectos del cálculo de costes esta situación es sobradamente conocida.

En lo que se refiere al personal de PENNY WISE que aparece en la información laboral de los pliegos, la razón se explica en el informe de 30 de octubre de 2019 del Jefe de la Unidad Jurídica de Administración y Recursos Humanos de la Sociedad, en el que se dice que

"[...] en los pliegos del nuevo contrato que se licita se han incorporado dos categorías que no se incluían en la contratación anterior y a las que sin embargo también podría afectar la figura de la subrogación: se trata de Jefatura Escena-Montaje y Auxiliar de Regiduría.

Como se ha dicho estas dos categorías no estaban incluidas en los pliegos del contrato anterior y, por tanto, no han formado parte del mismo ni de la empresa contratista del servicio.

Las funciones de esas categorías laborales han venido siendo desempeñadas por personal de la empresa adjudicataria del contrato de "Servicios Auxiliares para las actividades a realizar por la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural SAU".

Actualmente este servicio está siendo prestado por la empresa PENNY WISE IBER SL, de conformidad con la cesión del contrato inicialmente adjudicado a PENNY W/SE SL autorizada por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural SAU de 24 de mayo de 2019 y formalizada en escritura pública de 13 de junio de 2019.

Tras considerar esta cuestión una vez publicada la licitación y la información laboral que acompaña a pliegos, se ha entendido que también podrían verse afectados por la subrogación los trabajadores que habitualmente vienen prestando desde la empresa PENNYWISE IBER S.L. el servicio que se corresponde con esos nuevos puestos de trabajo.

Habiendo sido requerida la información pertinente a esta empresa, a los efectos del artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se trataría también en este caso de añadir la información facilitada por la empresa a la demás de carácter laboral relacionada con esta licitación"».

Finalmente, también argumenta la recurrente que el convenio colectivo de

servicios auxiliares de Navarra no sería de aplicación a este procedimiento y, por tanto, tampoco sería obligatoria la subrogación del personal adscrito al servicio.

Por su parte, el órgano de contratación en su informe opone a este motivo de recurso lo siguiente:

«*No se niega que la relación de ese convenio laboral con la actividad objeto del contrato que se licita puede dar lugar a debate y generar dudas sobre su encaje con esa actividad. Pero esto tampoco quiere decir que no sea aplicable y de hecho como consta en el expediente así su aplicación la afirma la empresa que está prestando el servicio. La postura de EULEN y de SERMICRA son, por tanto, discrepantes. Según se ha señalado antes, el poder adjudicador opera como informador de las condiciones que afectan a una posible subrogación y lo hace cuando exista, al menos, una apariencia de que pueda existir finalmente esa subrogación, que en este caso se da. La inexistencia de la subrogación que alega la recurrente es una interpretación de parte frente a otro dato (el de la aplicación del convenio laboral que señala EULEN) del que se deduce una posible subrogación. Estamos ante una cuestión laboral –existencia o no de subrogación– que no corresponde dilucidar al poder adjudicador: ni le toca determinar, en caso de duda o debate, si el Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares de Navarra es aplicable ni si finalmente va a existir una situación indubitada de subrogación.*

Como reconoce la propia recurrente, este ámbito de actividad que son los servicios auxiliares puede y suele estar afectado por una diversidad de convenios de ámbito de empresa, a la vez que la empresa que presta el servicio declara aplicable el proveniente de Navarra o que existe un convenio provincial de Zaragoza de espectáculos y deportes (manejado para elaborar el informe económico) con un ámbito funcional que a lo mejor debería valorarse. En ellos nos vamos a encontrar con un tratamiento de la subrogación que seguramente no va ser coincidente.

Ante esta situación, que es claramente dificultosa, entendemos que el poder adjudicador que licita ha cumplido con su obligación de información sobre la subrogación tomando como referencia los datos que apuntan a que esa subrogación puede existir. Pero que exista o no es una cuestión que se ha de resolver definitivamente a la luz de las normas laborales.

En ocasiones la claridad del convenio aplicable y de las cláusulas de subrogación permiten no albergar duda sobre su obligatoriedad. Pero no es el caso y ello obliga al poder adjudicador reflejar la información de que dispone con base en un criterio que no es definitivo»

Expuestos los términos del debate, hay que estar al régimen legal relativo a la incidencia de la subrogación de personal en las licitaciones, contenido en el artículo 130 de la LCSP. Pues bien, en nuestro Acuerdo 107/2019, de 9 de agosto, ya señalamos que si el adjudicatario tiene obligación de subrogarse en los contratos de trabajo en vigor existentes para la ejecución del contrato, tal obligación no tiene origen en los pliegos sino en la negociación colectiva. Y razonábamos de la siguiente manera sobre la interpretación del precepto legal citado:

«*De aquí se deriva sin duda que el deber de subrogación en un contrato de trabajo nace de la aplicación de lo establecido en la legislación laboral o en el convenio colectivo de aplicación, sin que los datos al respecto existentes en los documentos de la licitación tengan mayor carácter que el meramente informativo que le otorga la propia LCSP.*

Por ello en la presente licitación, si el adjudicatario tiene obligación de subrogarse en los contratos de trabajo en vigor existentes para la ejecución del contrato, tal obligación es ajena y no nace como condición especial de ejecución establecida en el PCAPE, pues su naturaleza es distinta y tiene origen en la negociación colectiva y no en los pliegos.

El precepto de la LCSP antes transcrito impone como único requisito que el pliego informe sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los

que afecte la subrogación que resulte necesaria a los efectos de permitir realizar una exacta evaluación de los costes laborales que ello conlleve. Y este requisito se cumple, frente a lo que sostiene la recurrente, pues consta como Anexo VII del PCAPE el correspondiente listado con los datos correspondientes exigidos.

Sobre esta cuestión se pronuncia la resolución nº 123/2019 de 29 de mayo, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Galicia, en la que se señala:

"En ese sentido, es indudable que el deber de subrogación de un trabajador nace, en su caso, de la aplicación de lo establecido en la legislación laboral y en el convenio colectivo de aplicación, sin que los datos al respecto existentes en los documentos de la licitación tengan mayor carácter que el meramente informativo que le otorga la propia LCSP.

Como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12.12.2017: `A destacar –finalmente– que esa función meramente informativa del art. 120 TR LCSP –aplicable en autos– se evidencia aún más claramente en la no vigente todavía Ley 9/2017(...). Redacción que pone de manifiesto que la constancia de los datos de los trabajadores de la empresa saliente no se hace a efectos de imponer a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en sus contratos, sino tan sólo para el supuesto –que la Administración ni tiene porqué conocer ni con la sola información pretende imponer– de que normativa o convencionalmente esté dispuesto el fenómeno subrogatorio´.

Por lo tanto, el deber del órgano de contratación se limita a trasladar a los licitadores la información sobre los contratos de los trabajadores que sea `necesaria´ para la correcta estimación de los costes salariales, sin que lo establecido en los pliegos tenga por consecuencia substantiva de modificar lo que es, en su caso, un derecho del trabajador y un correspondiente deber para la empresa adjudicataria y, por lo tanto, sin que ni siquiera una posible inexactitud en esos datos facilitados afecte a la propia figura de la subrogación".

En conclusión, el deber del órgano de contratación en el caso de proceder la

obligación de subrogación se limita a trasladar a los licitadores la información sobre los contratos de los trabajadores que sea "necesaria" para la correcta estimación de los costes salariales, sin que lo establecido en los pliegos pueda modificar lo que es un derecho del trabajador y el correlativo deber de la empresa adjudicataria y, por lo tanto, sin que ni siquiera una posible inexactitud en esos datos facilitados afecte a la propia figura de la subrogación. A estos efectos, el propio artículo 130.5 de la LCSP prevé que:

"5. En caso de que, una vez producida la subrogación, los costes laborales fueran superiores a aquellos que se desprenden de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista".

Por ello, la obligación de subrogación deriva de un instrumento de negociación colectiva, y no de la cláusula impugnada, la cual lo que viene a establecer no es la subrogación, sino el deber para el adjudicatario de que la plantilla mínima fijada en el PPT, esté formada por el mismo personal durante todo el tiempo de ejecución del contrato, salvo casos de renuncias o despidos disciplinarios. Pero en este caso en el que parece concurre el deber de subrogación, según señala el órgano de contratación en su informe, los efectos buscados por la obligación especial de ejecución se desplegarían igualmente sin ella por mor de la citada subrogación, sin que pueda admitirse que la citada condición impugnada esté imponiendo la subrogación como ya se ha afirmado».

Y también, procede traer a colación lo que señalábamos en el Acuerdo 59/2019, de 8 de mayo, de este Tribunal, en cuanto a que: «(...) *al tratarse del listado del personal a subrogar que fue aportado en cumplimiento de lo establecido en el citado artículo 130 de la LCSP, obligación sobre la que este Tribunal tuvo ocasión de pronunciarse in extenso en el Acuerdo 72/2016, de 14 de julio, con amplia cita de la Resolución 96/2015, de 30 de enero, del TACRC, en la que, en otras conclusiones, se señala "… a juicio de este Tribunal la veracidad de la información suministrada por el adjudicatario actual sólo puede ser responsabilidad de éste sin que quepa trasladar al órgano de contratación la carga de contrastarla, sin embargo, sí es tarea de dicho órgano comprobar*

que la información es suficiente y en caso de no serlo requerir al adjudicatario para que proceda a completarla, pudiendo incluso, aplicar las consecuencias previstas en el pliego, para el caso de que incumpla dicha obligación, que viene impuesta legalmente y ello para evitar la ventaja competitiva que tendría respecto de los demás licitadores, si la información no es completa"».

Asimismo, también cabe citar la Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales nº 951/2019, de 14 de agosto, en la que se afirmaba*:*

«*En concreto, la recurrente, empero, sí considera que este presupuesto queda desvirtuado por la toma en consideración que debe realizarse en relación con el personal subrogado, respecto de cuyos costes se informa en el Anexo IA, en concreto como consecuencia de la aplicación de diferentes convenios específicos a este personal. Sin embargo, se trata de dos cuestiones diferentes y con un marco de reclamación diferenciado. La información sobre los costes del personal subrogado no afecta a la legalidad de los pliegos y a la aplicación del artículo 100.2 de la LCSP siempre que los costes salariales estimados para fijar el presupuesto del contrato no sean inferiores a los resultantes de la subrogación preceptiva del personal; en este punto se trata de aplicar lo impuesto en el artículo 130 de la LCSP, que señala en su apartado 1 que "Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo. A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a*

requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista." Añade el apartado 5 del mismo artículo que "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" Esto es, el legislador impone al órgano de contratación una obligación de información respecto del personal que ha de subrogarse, reservando en favor del nuevo contratista una acción directa para reclamar contra el antiguo en caso de que los costes excedan de los informados con carácter previo. En este sentido, puede citarse como supuesto similar el resuelto por este Tribunal en Resolución 690/2019, de 20 de junio: "Debe recordarse que lo que impone el art. 130 al órgano de contratación es 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" por lo que, si a juicio del órgano de contratación, no hay trabajadores afectados por la subrogación, no estaría incumpliendo dicha obligación.

Ello sin perjuicio del derecho del eventual adjudicatario del contrato a efectuar las reclamaciones que estime oportunas contra el órgano de contratación por haber incumplido la previsión del art. 130 de la LCSP al no facilitar información alguna sobre trabajadores afectados por una subrogación (que operará por ministerio de la Ley, del Convenio o acuerdo colectivo de general aplicación con independencia de su reflejo en los pliegos), si, efectivamente, se ve obligado a subrogarse en algún tipo de personal como consecuencia de la adjudicación del contrato y dicha subrogación le ocasiona un perjuicio.". En

nuestro caso, se ha aplicado y cumplido escrupulosamente el artículo 130 de la LCSP en el Anexo IA del PCAP, citando el convenio laboral aplicable a cada trabajador, que es lo correcto. No lo es, por el contrario, pretender que esos costes se fijen en relación a un Convenio distinto al aplicable a cada trabajador, como pretende la recurrente. Por otra parte, el presupuesto se ha fijado teniendo en cuenta el Convenio aplicable al sector, incrementado en un 5%, lo que, a su vez, es correcto, sin que, por lo demás, la recurrente haya acreditado en modo alguno que dichos costes salariales integrados en el presupuesto del contrato sean inferiores a los del personal a subrogar. No existe, en consecuencia, infracción ni del artículo 100.2 ni del artículo 130, ambos de la LCSP».

Por todo ello, no corresponde a los pliegos determinar la existencia de la obligación de subrogación de los trabajadores, sino meramente corresponde informar en ellos de la posibilidad de su existencia, y constituye por tanto una cuestion ajena al órgano de contratación determinar el concreto convenio colectivo que resulte de aplicación.

El deber del órgano de contratación, se limita a trasladar a los licitadores la información sobre los contratos de los trabajadores que están ejecutando el servicio, en cuanto que resulta necesaria para confeccionar la oferta para la correcta estimación de los costes salariales. Así, al tratarse de cuestiones diferentes y con un marco de reclamación diferenciado, dado que la información sobre los costes del personal subrogado no afecta a la legalidad de los pliegos y a la aplicación del artículo 100.2 de la LCSP –siempre y cuando la valoración de los costes salariales del presupuesto no sea inferior al que resulte de la información sobre la subrogación de personal–, procede desestimar el motivo analizado en este punto.

Por otro lado, también se sostiene en el recurso analizado, que existen «*irregularidades en la información para el personal adscrito al Auditorio de Zaragoza*» debido a que en ella se incluye personal propio de un contrato

distinto al que se licita. Tal cuestión encuentra su justificación en lo reseñado por el órgano de contratación en su informe, respecto a que en los pliegos impugnados se amplía el objeto del contrato –frente al anterior– a otras funciones que hasta ahora venían siendo ejecutadas por personal empleado por otro contratista del mismo órgano de contratación, y que puede verse afectado por la obligación de subrogación de los trabajadores, por lo que no puede tampoco ser acogido dicho argumento.

QUINTO.- El tercer motivo del recurso de "SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L." tiene por objeto la impugnación de la cláusula 2.2.9. del PPT, porque a su juicio, supone una intromisión en las facultades de organización y dirección del contratista, limitándose a transcribir la citada cláusula, así como una parte del Acuerdo 60/2018 –en el escrito se indica, equivocadamente, el Acuerdo 31/2018– de 20 de julio, de este Tribunal, sin aportar el mínimo argumento necesario en apoyo de dicha afirmación que permita a este Tribunal un análisis, por lo que procede su rechazo.

SEXTO.- Finalmente, respecto al recurso interpuesto por "EULEN, S.A.", que fue presentado tras la publicación del informe que sirvió de base para determinar el presupuesto base de licitación y valor estimado del contrato, tal y como ha quedado expuesto en los Antecedentes de Hecho del presente acuerdo, impugna aquél al considerar que el mismo es insuficiente respecto a los costes laborales. Para justificar tal afirmación acompaña un *`estudio´* realizado la propia recurrente, consistente en unos cuadros comparativos y que viene a demostrar –a su juicio– la existencia de errores del informe del órgano de contratación que sirvió de base para fijar el presupuesto base y el precio del contrato, determinantes de que éstos sean insuficientes.

Por su parte, el órgano de contratación en su informe al recurso defiende lo siguiente:

«*El informe de 11 de marzo de 2019 lo que hace es exponer las referencias*

que, conforme al criterio que ha considerado más adecuado, ha tenido en cuenta para el cálculo de los costes del contrato. Lo que textualmente explica el informe es que en el caso de los salarios "se han tenido en cuenta los establecidos en el Convenio Colectivo del Sector 'Espectáculos y deportes' de la provincia de Zaragoza 2018, por entender que los perfiles profesionales requeridos y sus funciones tienen en el mismo una equivalencia o correspondencia mayor que el inicialmente considerado 'Convenio de Servicios auxiliares de Navarra', adoptado por la Comunidad Autónoma de Aragón, actualizados los salarios a 2019. No obstante, en el caso del personal subrogable, se tienen en cuenta los salarios suministrados por la empresa si estos son superiores al convenio, salarios que figuran como anexo en el Pliego de prescripciones administrativas, para garantizar el mantenimiento de fas condiciones salariales". (…)

Conviene además entrar en algunas de las cuestiones puntuales sobre costes concretos que señala la recurrente en su escrito.

Indica, por ejemplo, que algunas de las categorías retributivas seleccionadas para los puestos no se corresponden con ninguna categoría del convenio en cuanto a salario bruto anual, señalando el Jefe de Escena-Montaje, el Jefe de Regiduría y el Auxiliar de Regiduría. La alegación vuelve a presumir la aplicación del convenio colectivo de espectáculos y deportes de manera exacta. Al margen de esto, aun tomando como referencia el convenio colectivo provincial de locales de espectáculos y deportes por su aproximación al objeto del contrato, lo cierto es que no todas las categorías que se definen en el contrato se encuentran en dicho convenio. Se ve como la propia recurrente ha de hacer en su estudio de costes una equiparación entre las categorías del contrato y las del convenio. Y así utiliza para el Jefe de Escena-Montaje la de Oficial Superior de Instalaciones; para el Jefe de Regiduría la de Jefe de Instalación y para el Auxiliar de Regiduría la de Personal de Instalaciones. Pero puede verse cómo los salarios utilizados para los costes no suponen ningún perjuicio en cuanto al cálculo de costes, puesto que en los dos primeros casos son incluso superiores a los que plantea la recurrente y en el tercero la

diferencia es mínima.

Cuando habla de la antigüedad de los trabajadores a subrogar que identifica en su recurso con auxiliar de regidor y jefe de escena-montaje, está aludiendo a los trabajadores de la empresa PENNY WISE IBER SL. Ya se señaló en el informe al anterior recurso (6/2020) que "Las funciones de esas categorías laborales han venido siendo desempeñadas por personal de la empresa adjudicataria del contrato de "Servicios Auxiliares para las actividades a realizar por la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural SAU".

Actualmente este servicio está siendo prestado por la empresa PENNY WISE IBER SL, de conformidad con la cesión del contrato inicialmente adjudicado a PENNY WISE SL autorizada por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural SAU de 24 de mayo de 2019 y formalizada en escritura pública de 13 de junio de 2019.

Tras considerar esta cuestión una vez publicada la licitación y la información laboral que acompaña a pliegos, se ha entendido que también podrían verse afectados por la subrogación los trabajadores que habitualmente vienen prestando desde la empresa PENNYWISE IBER S.L. el servicio que se corresponde con esos nuevos puestos de trabajo.

Habiendo sido requerida la información pertinente a esta empresa, a los efectos del artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se trataría también en este caso de añadir la información facilitada por la empresa a la demás de carácter laboral relacionada con esta licitación."

Con independencia de que estos trabajadores hayan venido prestando sus servicios en diferentes empresas que han trabajado para el Auditorio de Zaragoza, el dato de antigüedad facilitado por la empresa PENNY WISE IBER SL, que es su actual empleadora, es 5 de septiembre de 2018, información que se ha transmitido a través de la Plataforma de Contratación Pública del Estado.

La cuestión de si tiempos anteriores de prestación de servicios supondrían un derecho al reconocimiento de antigüedad es una cuestión de derecho laboral que está fuera de la responsabilidad del órgano de contratación.

Alude también la recurrente a que no se han tenido en cuenta una serie de pluses como el de nocturnidad, domingo o festivo. Hay que insistir primero en que se está nuevamente presuponiendo la aplicación íntegra e indiscutible del convenio colectivo provincial de locales de espectáculos y deportes. Por otro lado han de hacerse diversas matizaciones a los parámetros que maneja la recurrente en su cálculo de costes.

Sobre el plus de nocturnidad si tomamos como ejemplo la categoría de coordinadora, vemos que en cálculo de costes realizado por EULEN SA suma una cantidad anual de 3.923,74 euros. Según el convenio colectivo (artículo 35) este plus supone un 25% del valor hora que le corresponda al trabajador si el trabajo se desarrolla entre las 22:00 y las 7:00 horas del día siguiente. En este caso el valor hora que se resulta para esta categoría al dividir el salario base (25.219,14 €) entre el número de horas del convenio (1.760) es de 14,33 €. El 25% suponen 3,58 €. Si dividimos la cantidad imputada a este plus por la recurrente en su cálculo de costes (3.923,74 €) entre el valor unitario del plus de nocturnidad (3,58 €) resultaría que el número de horas nocturnas realizadas tendría que ser de 1.096 al año, es decir un 62,27% de la jornada anual. Dentro de las actividades principales del Auditorio en las que se presta el servicio, congresos y conciertos, los primeros se desarrollan en horario diurno; y respecto a los segundos, los principales son los ciclos de música clásica que comienzan a las 20:00 horas y duran habitualmente no más allá de la 22:30 horas. Esa proporción o similar se repite en otras categorías del cuadro de costes de la recurrente.

Con respecto al plus por día festivo el convenio no señala en su artículo 25 la obligación de pago sino una opción del trabajador de elegir entre el pago o la compensación en tiempo de descanso.

En cuanto al plus de transporte, el coste calculado por la recurrente parte del supuesto de que hay que pagarlo íntegramente a cualquier trabajador que peste servicios durante el mes. Ciertamente el convenio no distingue. No obstante, y aunque sea entrar en cuestiones laborales, resulta sorprendente que se llegue a considerar que el plus de transporte se pague íntegro en todos

los supuestos de la categoría de personal de sala, esto es, del que venimos llamando personal eventual. A este personal se le contrata, tal y como explicamos en el informe del anterior recurso (6/2020) por días y según disponibilidad y voluntad del trabajador. Significaría esto que a un trabajador que prestara servicios un número ínfimo de días (uno, dos, tres) todos los meses, percibiría al año los 1.379,16 euros. El texto del convenio dice en su artículo 34 que el plus de transporte se abona en la cantidad de 113,57 euros (cuantía de 2018) por mes trabajado. Más bien parece deducirse que el importe corresponde a un mes de prestación de servicio. Pero la recurrente imputa al personal de sala eventual el importe íntegro en su cálculo de costes (1.379,16 €). Y esto, implica que alguien que trabaje escasos días al mes perciba ese mes el plus íntegro y que además trabaje todos los meses del año, cuestión que también resulta dudosa.

También se aplica en el cálculo de costes de manera general un coste del 46,20% de cotización a la Seguridad Social en el llamado personal de sala (eventual) argument ando que en los contratos de menos de cinco días llevan un recargo del 40% en contingencias comunes. Sin embargo en el Auditorio-Palacio de Congresos de Zaragoza la actividad es continuada (se enlazan días de un congreso con otro congreso o con conciertos u otra actividad) y esto se traduce en que una persona puede a ser contratada para varios días seguidos por encima de los cuat ro que conllevan el recargo. De este modo, en el conjunto de los trabajadores eventuales no existiría un recargo en todos los casos de ese 40% y el tipo de cotización del conjunto de los trabajadores no sería ese 46,20%. Esto nos daría un promedio de cotización inferior al que a este que aplica la recurrente.

Y en lo que se refiere a la revisión de precios, se trata de una cuestión en la que hay que estar a la clara regulación normativa de la Ley de Contratos del Sector Público y los numerosos acuerdos que se han dictado en relación con ella.

Finalmente, no deja de resultar sorprendente que la empresa que ha sido última contratista del servicio y lo sigue prestando durante este periodo de

licitación plantee que "se deberían conocer las necesidades de personal eventual nocturno, fin de semana y festivo", cuando es la que dispone de una conocimiento directo y reciente de los servicios auxiliares del Auditorio-Palacio de Congresos de Zaragoza».

La resolución del presente debate exige partir de la doctrina sentada, por este Tribunal, sobre la naturaleza del precio de licitación como criterio técnico al que le resulta de aplicación la doctrina de la discrecionalidad técnica (por todos, cabe citar el reciente Acuerdo 100/2019, de 26 de julio). De esta manera, a la vista de los argumentos técnicos recogidos en el informe citado y que han sido transcritos y de la insuficiente actividad probatoria de la recurrente dirigida a acreditar la supuesta incorrección en la determinación de dicho precio, no cabe sino concluir que no se ha acreditado la existencia de arbitrariedad ni falta de motivación, por lo que no puede entenderse destruida la presunción de acierto existente a favor del órgano de contratación para la fijación del presupuesto base de licitación, debiendo por ello rechazar el presente motivo.

Y por lo que se refiere a la revisión de precios del contrato para acomodar los costes salariales a las revisiones que sufran, tal y como se pretende a través de este recurso, atendiendo a la duración del contrato, no procede, pues ello contravendría el tenor del artículo 103.2 de la LCSP, que dispone: «*(p)revia justificación en el expediente y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto al que se refieren los artículos 4 y 5 de la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, la revisión periódica y predeterminada de precios solo se podrá llevar a cabo en los contratos de obra, en los contratos de suministros de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, en los contratos de suministro de energía y en aquellos otros contratos en los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años. Dicho período se calculará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto anteriormente citado.*
No se considerarán revisables en ningún caso los costes asociados a las

amortizaciones, los costes financieros, los gastos generales o de estructura ni el beneficio industrial. Los costes de mano de obra de los contratos distintos de los de obra, suministro de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, se revisarán cuando el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el Real Decreto».

Esta cuestión ya ha sido resuelta por este Tribunal en los Acuerdos 60/2018, de 20 de julio, y 107/2018, de 9 de noviembre, en los cuales se afirma lo siguiente: «*La cuestión de la repercusión de los costes salariales al contrato vía revisión de precios del mismo viene siendo abordada, desde hace tiempo, por las diferentes Juntas Consultivas de Contratación Administrativa; particularmente, la del Estado, que ya con la normativa anterior a la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de Desindexación de la Economía Española (en adelante, LDEE), sentó el criterio contrario a establecer el coste de la mano de obra como factor de revisión; cabe así citar su Informe 25/06, de 20 de junio, junto con los que en el mismo se indican. Tal doctrina ha sido acogida por otras Juntas Consultivas en informes anteriores y posteriores a la entrada en vigor de la LDEE; así el Informe de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Cataluña 2/2011, de 14 de abril, y el Informe 16/2016, de 20 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón. Todos ellos –incluso los anteriores a la citada LDEE cuando la normativa sobre revisión de precios de los contratos era más permisiva– inciden en esa posición opuesta a repercutir los costes de mano de obra en el contrato por la vía de revisar sus precios. También el Tribunal de Cuentas –en su informe nº 1022, de 30 de enero de 2014, de fiscalización de las incidencias producidas durante el año 2012 en la ejecución de los contratos celebrados por las EELL de las CCAA sin órgano de control externo propio– se ha posicionado en contra*».

Así las cosas, la conclusión debe ser la misma que en los invocados Acuerdos 60/2018 y 107/2018, de manera que, dado que no concurren los requisitos

legalmente establecidos, no procede la revisión de precios, por lo que, en consecuencia, no concurre disconformidad a Derecho alguna.

En virtud de cuanto precede, al amparo de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP, así como en los artículos 2, 17 y siguientes de la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público en Aragón, previa deliberación, el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón, por unanimidad, adopta el siguiente

III. ACUERDO

PRIMERO.- Acumular la tramitación de los recursos especiales en materia de contratación presentados por “SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L.” y “EULEN, S.A.” frente a los pliegos que rigen la licitación del «Servicio de personal auxiliar de sala del Auditorio-Palacio de Congresos de Zaragoza», promovido por la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural**.**

SEGUNDO.- Desestimar los recursos especiales presentados por las mercantiles “SERMICRA MONTAJES EFIMEROS, S.L.” Y “EULEN, S.A.” frente a la actuación indicada en el número anterior**.**

TERCERO.- Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso.

CUARTO.- Notificar el presente Acuerdo a todos los interesados en este procedimiento y ordenar su inserción en la sede electrónica del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

Este Acuerdo es definitivo en vía administrativa y ejecutivo en sus propios términos, en virtud del artículo 59 de la LCSP, y contra el mismo sólo cabe la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 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.k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.