



Expediente: 82/2018

ACUERDO 121/2018, de 27 de noviembre, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra, por el que se estima la reclamación especial en materia de contratación pública formulada por don J. I. O., en representación del Sindicato CCOO Construcción y Servicios de Navarra, frente al Pliego del contrato *de “Limpieza de Edificios Municipales, 2019, 2020 y 2021”*, licitado por el Ayuntamiento de Pamplona.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 11 de octubre de 2018 el Ayuntamiento de Pamplona envió para su publicación en el Diario Oficial de la unión Europea (DOUE) el anuncio de licitación del contrato *de “Limpieza de Edificios Municipales, 2019, 2020 y 2021”*. El mismo día ese mismo anuncio de licitación fue publicado en el Portal de Contratación de Navarra y, posteriormente, el día 16 de octubre de 2018, el mismo anuncio se publicó en el DOUE.

SEGUNDO.- Con fecha 19 de octubre de 2018 don J. I. O., en representación de “CCOO Construcción y Servicios de Navarra”, presenta reclamación especial en materia de contratación pública, dirigida al Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra, frente a los Pliegos reguladores de la licitación del contrato de *“servicio de limpieza de los edificios municipales del Ayuntamiento de Pamplona”*, promovida por la citada entidad local.

El sindicato manifiesta que el Pliego regulador de la contratación no cumple la Ley Foral, 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos (LFCP), en concreto el artículo 67 *“Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo”* ya que *“no se avisó a los Sindicatos con los 15 días de antelación que iba a salir nuevamente*

*el contrato, con lo cual no se puede verificar las condiciones de contratación del personal”.*

Junto a ello manifiesta que una vez publicado el Pliego puede constatar las siguientes vulneraciones de la norma:

*“Las antigüedades no se corresponden con el personal.*

*Comprobamos que hay personal jubilado que viene en la subrogación.*

*Hay contrato tipo 200 que no viene identificados con periodo de inactividad, otros que tenían que ser 230 por ser contratos de minusvalías, no pudiendo comprobar el porcentaje de bonificaciones que tiene cada contrato 230 y incumplido la Ley de Competencia.”*

A ello suma las siguientes infracciones:

*“4- hay personal que esta sustituyendo baja y no viene reflejado en el pliego.*

*5- No viene reflejado el salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores que afecte a la subrogación.*

*6- En los contratos que vienen como eventuales no se refleja el vencimiento de los contrato.*

*7- No vienen bien definidas las categorías de los trabajadores.*

*8- El número de trabajadores que figuran en el pliego de condiciones es inferior a la plantilla que actualmente desarrolla la actividad.”*

Por todo ello solicita la anulación del Pliego.

TERCERO.- El 2 de noviembre de 2018 el Ayuntamiento remite el expediente de la licitación y sus alegaciones, en las que reconoce que, en un primer momento, no hubo un acto formal de comunicación a la representación sindical por parte del Ayuntamiento sobre la intención de licitar, pero también significa que *“la representación sindical de la empresa que está prestando el servicio en la actualidad conocía perfectamente que se estaba trabajando en la nueva licitación –entre otras razones porque el contrato anterior lleva prorrogado un tiempo bastante considerable- y podía haber cumplido con su obligación de informar al Ayuntamiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores, precisamente para garantizar de forma*

*adecuada el respeto de sus derechos. Pero no lo hizo. Y eso que, del texto del propio recurso se deduce –aunque no se aporta prueba alguna que sustente las afirmaciones realizadas- que cuentan con esa información que, sin embargo, no han facilitado al Ayuntamiento para poder contrastarla con la que le han facilitado las distintas empresas prestadoras del servicio”.*

Por ello entiende, con apoyo en la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2005, que no puede admitirse que la falta de notificación formal a la representación sindical pueda fundamentar la anulación del procedimiento sea estimada como causa de nulidad o anulabilidad pues no ha generado indefensión al tener el interesado –en este caso, la representación sindical del centro de trabajo- pleno conocimiento de la preparación del contrato por parte del Ayuntamiento y no haber trasladado la información con la que contaba y resultaba determinante para la adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y la correcta tramitación del expediente de contratación.

En cuanto a la incorrección de los datos publicados la entidad local manifiesta lo siguiente:

*“Dicho todo lo anterior, el Ayuntamiento ha sido consciente de que la información recogida en el anexo III del pliego de contratación relativa a la subrogación de personal, no era adecuada, ni suficiente y por ello, ha procedido a pedir nuevamente la información sobre condiciones de trabajo a las empresas prestadoras del servicio y, en este caso, ha solicitado que el documento con la información solicitada, venga también suscrito por la representación sindical del centro de trabajo -lo que vendría a sustituir al informe expreso que debería emitir la representación sindical sobre este extremo-. Recabada esa información, se va proceder a acordar por el órgano de contratación su incorporación al pliego y eliminación de la información anteriormente publicada.*

*Tan pronto como se adopte el acuerdo del órgano de contratación, le será remitido al Tribunal y con él podrá adoptar el oportuno acuerdo de archivo del recurso por desaparición del motivo del recurso al corregirse las deficiencias denunciadas.”*

CUARTO.- Revisado el expediente del contrato remitido por el Ayuntamiento se comprueba que en el anuncio publicado en el Portal de Contratación de Navarra se aprecia una “*aclaración*”, publicada el día 31 de octubre de 2018 en la que consta, literalmente, lo siguiente:

*“Se informa que se ha interpuesto una reclamación a la presente licitación ante el tribunal de contratos de Navarra. Lo que supone la suspensión del procedimiento conforme el artículo 124.4 de la Ley foral de contratos públicos. ESTO SUPONE LA SUSPENSIÓN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE OFERTAS. Cuando se produzca la Resolución correspondiente se publicará nuevo anuncio en el que se darán las instrucciones oportunas en relación con la licitación.”*

QUINTO.- Con fecha de 23 de noviembre se aporta por el Ayuntamiento de Pamplona, tal y como se anunciaba en el informe de alegaciones remitido al Tribunal junto con el expediente administrativo, copia del Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de noviembre de 2018, por el que se actualizan los listados con la información del personal a subrogar correspondiente a cada uno de los lotes en los siguientes términos:

*“Visto acuerdo Junta de Gobierno de 10 de octubre de 2018, en el que se aprobó expediente de licitación para la limpieza de edificios para los años 2019, 2020 y 2021, y conforme a la documentación obrante en el expediente en el que se señala la necesidad de actualizar las listas de subrogación obrantes en el citado acuerdo, SE ACUERDA:*

*1.- Dejar sin efecto el Anexo III de la licitación de Limpieza de Edificios años 2019, 2020 y 2021 conteniendo las listas de subrogación aprobadas en Junta de Gobierno de 10 de octubre de 2018.*

*2. - Aprobar las nuevas listas de subrogación obrantes en el presente expediente.*

*3.- Notificar el presente acuerdo así como las nuevas listas de subrogación al Tribunal de Contratos de Navarra.”*

También se aportan las nuevas listas de subrogación referidas a los diferentes lotes, así como un escrito que denominan “*traslado Acuerdo corrección listados*” en el

que manifiestan que se actualizan los listados con los datos del personal a subrogar en cada Lote de los que conforman el objeto del contrato de servicios para la limpieza de los edificios municipales del Ayuntamiento de Pamplona, en los que se corrigen algunos errores detectados en los listados que éstos sustituyen, insisten en que *“la representación sindical tiene perfecto conocimiento de que se está trabajando en la licitación y debería haber remitido la información sobre las condiciones laborales sin esperar a hacer una labor de supervisión de los datos que les haga llegar el Ayuntamiento que, a su vez, los ha recibido de las empresas. Y en relación con la corrección de los listados, se han hecho las gestiones referidas y, además, se publicó en el Portal de Contratación de Navarra, la celebración de una reunión informativa sobre la licitación que se celebró el día 23 de octubre de 2018. Es evidente que, por parte de esta Administración, ha habido voluntad para cumplir la legalidad y dar la mayor publicidad posible a la licitación en curso”*. Por todo ello solicitan que se tenga por aportado al expediente el Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de noviembre de 2018 por el que se actualizan los listados con los datos del personal a subrogar en cada Lote y que se desestime el recurso interpuesto por CC.OO. por las razones esgrimidas en el informe de alegaciones de fecha 31 de octubre de 2018.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Ayuntamiento de Pamplona, entidad contratante, es una entidad local sita en Navarra y, en consecuencia, conforme a lo previsto en el artículo 4.1.c) de la LFCP, las decisiones que adopte la citada entidad en el marco de un procedimiento de adjudicación de contratos públicos, como es el caso, están sometidas a las disposiciones de la Ley Foral y, de acuerdo con el artículo 122.2 de la misma norma, pueden ser impugnadas ante este Tribunal.

SEGUNDO.- La reclamación especial ha sido interpuesta por persona legitimada al tratarse de una organización sindical que acciona en defensa de los intereses colectivos de sus afiliados, al entender que de las actuaciones impugnadas pudieran deducirse fundadamente que éstas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los

trabajadores que participen en la realización de la prestación, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 122.1 y 123.1 de la LFCP.

TERCERO.- La interposición de la reclamación se ha realizado en la forma y en el plazo previstos en los artículos 126.1 y 124.2.a) de la LFCP.

A estos efectos y en relación con el plazo para la interposición de la reclamación debe significarse que el Ayuntamiento actuó de forma incorrecta al publicar el anuncio de licitación en el Portal de Contratación de Navarra el mismo día en el que lo envió al DOUE (el 11 de octubre) cuando debía haber esperado, atendiendo lo previsto en el artículo 89.3 de la LFCP, a recibir la confirmación de la publicación del anuncio en el DOUE o a que transcurrieran 48 horas desde la confirmación de la recepción del envío al Diario europeo.

Fruto de esta incorrecta actuación, como el anuncio de licitación se publicó en el DOUE varios días después (el 16 de octubre), pudieran haberse producido dudas en cuanto al cómputo del plazo para reclamar dado que el artículo 124 de la LFCP determina que es de diez días a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de licitación (diez días naturales, conforme a lo previsto en el artículo 47.1 LFCP), pero la Ley Foral no indica a qué fecha de publicación se refiere, a la del Portal de Contratación de Navarra o a la del DOUE.

Por ello, es preciso aclarar que en supuestos como este el día a quo en el cómputo del plazo para reclamar es el día de publicación del anuncio de licitación en el DOUE ya que el artículo 89, apartado 3, de la LFCP determina que el envío del anuncio al “Diario Oficial de la Unión Europea” deberá preceder a cualquier otra publicidad; que el anuncio se publicará además en el Portal de Contratación de Navarra, una vez recibida la confirmación de la publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea o transcurridas 48 desde la confirmación de la recepción del envío y que, en todo caso, esta última publicidad deberá indicar la fecha de aquel envío y no contener indicaciones distintas a las incluidas en el anuncio europeo.

En este mismo sentido se pronuncia el 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, que en su artículo 19.1 dispone:

*“Cuando el recurso se interponga contra el anuncio de licitación, el plazo comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, salvo que la Ley no exija que se difunda por este medio. En este último caso el plazo comenzará a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación en el perfil de contratante del órgano de contratación, y en el supuesto de que ésta última fecha no estuviera acreditada fehacientemente desde el día siguiente a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en su caso, en los diarios o boletines oficiales autonómicos o provinciales, según proceda.”*

CUARTO.- La reclamación se fundamenta en los motivos legalmente tasados, en particular en la infracción de las normas de concurrencia y transparencia en la licitación, de acuerdo con los requerimientos del artículo 124.3.c) de la LFCP, y el acto impugnado es uno de los actos susceptibles de reclamación conforme al artículo 122.2 de la misma norma.

QUINTO.- La primera cuestión a analizar es la falta de comunicación a la representación sindical conforme se prevé en el 67.1. 2º párrafo, de la LFCP, lo que para la reclamante conlleva que el Pliego regulador de la contratación no cumpla con dicha norma.

Por su parte el órgano de contratación manifiesta *“que la falta de comunicación formal de la intención de licitar a la representación sindical no puede ser estimada como causa de nulidad o anulabilidad pues no ha generado indefensión al tener el interesado –en este caso, la representación sindical del centro de trabajo- pleno conocimiento de la preparación del contrato por parte del Ayuntamiento y no haber trasladado la información con la que contaba y resultaba determinante para la adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y la correcta tramitación del expediente de contratación”*. Por ello entiende, con apoyo en la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2005, que no puede admitirse que la falta de notificación formal a la representación sindical pueda fundamentar la anulación del procedimiento.

Pues bien, al respecto procede reproducir lo que expresamente dice el artículo en cuestión, art. 67.1. 2º párrafo, de la LFCP:

*“El órgano de contratación deberá comunicar a la representación sindical del centro de trabajo la intención de licitar nuevamente el contrato al efecto de que, en el plazo máximo de quince días, esta pueda informar que existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación, las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar resultan superiores. Emitido informe por la representación sindical sobre las condiciones de aplicación, el pliego deberá incluir estas.”*

El propio Ayuntamiento admite la infracción, sin embargo esgrime la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2005 que ante un supuesto distinto, afirma *“que tal falta de audiencia no es, por si propia, causa de nulidad de pleno derecho, sino que sólo puede conducir a la anulación del acto en aquéllos casos en los que tal omisión haya producido la indefensión material y efectiva del afectado por la actuación administrativa.”*

Sin embargo, a pesar de justificar su actuación en aplicación de esta doctrina, lo cierto es que con fundamento en esa misma sentencia cabe rebatir su argumentación puesto que la indefensión queda patente al no existir el informe sindical, que por otra parte el propio Ayuntamiento considera determinante y así lo manifiesta en sus alegaciones a la reclamación al reconocer expresamente que la información con la que contaba la representación sindical y que no había sido trasladada: *“resultaba determinante para la adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y la correcta tramitación del expediente de contratación.”*

Insiste de nuevo el Ayuntamiento en esta postura en el escrito remitido el 23 de noviembre de 2018, manifestando que *“Los listados van firmados por las empresas prestadoras del servicio en cada lote y los representantes sindicales, salvo en el lote nº 4, correspondiente al Servicio de limpieza de colegios que está siendo prestado por la empresa CLECE.”* Añade que *“ante la necesidad de reactivar el expediente de contratación, se ha optado por aprobar los listados sin que se haya obtenido la información sindical sobre condiciones laborales de los trabajadores de la empresa*

*CLECE que prestan su servicio para el Ayuntamiento en el Lote IV correspondiente a Colegios.” Justificando su actuación del siguiente modo: “En este sentido hay que tener en cuenta que esta forma de funcionar –pedir la información a las empresas y que los sindicatos la validen- es una opción para garantizar que ambas partes conocer y validan la información, pero, como ya se expuso en el escrito de alegaciones, no es una obligación legal. La obligación legal es que la Administración ponga en conocimiento de los representantes sindicales su disposición a realizar una nueva contratación y ellos son los que están obligados a emitir un informe en los 15 días siguientes –artículo 67.1 párrafo 2º-. Como ya se dijo, el contrato lleva prorrogado fuera del plazo inicialmente previsto y de sus posibles prórrogas, más de un año, por lo que la representación sindical tiene perfecto conocimiento de que se está trabajando en la licitación y debería haber remitido la información sobre las condiciones laborales sin esperar a hacer una labor de supervisión de los datos que les haga llegar el Ayuntamiento que, a su vez, los ha recibido de las empresas. Y en relación con la corrección de los listados, se han hecho las gestiones referidas y, además, se publicó en el Portal de Contratación de Navarra, la celebración de una reunión informativa sobre la licitación que se celebró el día 23 de octubre de 2018. Es evidente que, por parte de esta Administración, ha habido voluntad para cumplir la legalidad y dar la mayor publicidad posible a la licitación en curso.”*

Al respecto debemos poner de manifiesto que el órgano de contratación pretende que recaiga la responsabilidad de presentar el informe a la propia representación sindical mediante una actuación de oficio, sin que medie comunicación previa por el Ayuntamiento de su intención de licitar nuevamente el contrato y otorgarle un plazo de 15 días para que pueda emitir el citado informe, actuación que resulta del todo contraria al sentido explícito de la Ley Foral que como hemos transcrito impone claramente a la Administración el deber de comunicar previamente a la representación sindical de su intención con el objeto de que estos puedan informar de las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas a subrogar y una vez emitido el informe, el deber de incluir en el pliego estas condiciones de aplicación. Por tanto queda claro que el deber de recabar el informe es del órgano de contratación y no de la representación sindical como parece entrever en sus alegaciones el órgano de contratación.

En este sentido no consta en el expediente comunicación alguna por parte del órgano de contratación requiriendo a la representación sindical la emisión del citado informe y concediéndole el plazo de 15 días previsto al efecto. Al contrario, el órgano de contratación se escuda en que el contrato lleva prorrogado más de un año, por lo que la representación sindical *“tiene perfecto conocimiento de que se está trabajando en la licitación y debería haber remitido la información sobre las condiciones laborales”* y ante la necesidad de reactivar el expediente de contratación, opta por aprobar los listados sin que se haya obtenido la información sindical sobre condiciones laborales de los trabajadores, hecho que reconoce abiertamente.

De igual modo debemos indicar que analizados los documentos aportados al expediente, no sólo carece de firma del representante del Comité de empresa el documento correspondiente al lote nº 4, sino que también se advierte esta ausencia en los lotes 7 y 8.

En todo caso, aclarado este extremo, conviene recordar la importancia y trascendencia de proporcionar en los Pliegos la información necesaria para que los posibles licitadores puedan formular una proposición fundada, a fin de que las ofertas presentadas lo tengan en cuenta; y que pusimos de manifiesto en nuestro Acuerdo 21/2018, de 12 de marzo, en los siguientes términos:

*“Ello obedece a que la finalidad de la citada obligación de facilitar la información referida en los pliegos es que los licitadores cuenten con datos sobre los costes laborales que habrán de asumir si resultan adjudicatarios, y que son relevantes para la preparación de la oferta, y que son, no sólo las propias de la prestación en sí, sino también aquellas que proceden de normas sectoriales distintas de la normativa de contratación pública; resultando que la falta o insuficiencia de la misma provoca, sin lugar a duda alguna, una discriminación a favor de quien estuviera ejecutando actualmente el servicio, que quedaría colocado en una posición privilegiada con respecto a los restantes licitadores, por lo que el grado de detalle de los datos a facilitar debe ser el suficiente para garantizar el trato igualitario de todos los que concurran a la licitación y esto debe interpretarse en el sentido de que no basta con una mera remisión a las tablas salariales contempladas en el Convenio Colectivo*

*aplicable, sino que también han de indicarse aquellas circunstancias personales de los trabajadores a subrogar que influyan en la retribución que tiene derecho a percibir y en los costes sociales que tiene aparejada (antigüedad, jornada, tipo de contrato, condiciones que puedan suponer bonificación en las correspondientes cotizaciones, etc.).”*

Por tanto, existiendo la obligación de subrogar el personal, asunto que no se cuestiona, existe la obligación del órgano de contratación de facilitar en el pliego del contrato las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar, y que conforme prevé la LFCP requiere para su adecuada formulación del previo informe emitido por la representación sindical sobre las condiciones de aplicación que deberán incluirse necesariamente en el pliego. Requisito que entendemos no se subsana con los escritos presentados el 23 de noviembre de 2018 por el órgano de contratación en los que se limita a dejar sin efecto el Anexo III de la licitación de Limpieza de Edificios años 2019, 2020 y 2021 conteniendo las listas de subrogación aprobadas en Junta de Gobierno de 10 de octubre de 2018 y aprobar unas nuevas listas de subrogación obrantes en el presente expediente conteniendo, y sólo en alguno de ellos, la firma del representante del Comité de empresa, pero que en modo alguno se puede equiparar al informe que contempla el art. art. 67.1. 2º párrafo de la LFCP.

En consecuencia, procede la estimación del motivo de impugnación esgrimido por la reclamante, toda vez que el pliego regulador de la licitación no se ajusta a derecho en la medida en que no contiene la información relativa de la representación sindical en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 67.1. 2º párrafo, de la LFCP.

SEXTO.- El segundo motivo de impugnación alegado por la reclamante es que publicado el Pliego se constatan diversas vulneraciones, errores e infracciones de las condiciones de contratación del personal a subrogar transcritos en los antecedentes del presente Acuerdo.

Frente a ello el órgano de contratación reconoce esta circunstancia: *“el Ayuntamiento ha sido consciente de que la información recogida en el anexo III del pliego de contratación relativa a la subrogación de personal, no era adecuada, ni*

*suficiente y por ello, ha procedido a pedir nuevamente la información sobre condiciones de trabajo a las empresas prestadoras del servicio...” añadiendo que “en este caso, ha solicitado que el documento con la información solicitada, venga también suscrito por la representación sindical del centro de trabajo -lo que vendría a sustituir al informe expreso que debería emitir la representación sindical sobre este extremo-. Recabada esa información, se va proceder a acordar por el órgano de contratación su incorporación al pliego y eliminación de la información anteriormente publicada.”*

Por tanto, lejos de rebatir las carencias manifestadas, se reconocen los errores, confirmando su falta de diligencia en la tramitación del expediente y anuncia además una serie de actuaciones que formalizan en el Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de noviembre de 2018, actualizando los listados con la información del personal a subrogar correspondiente a cada uno de los lotes para lo cual deja sin efecto el Anexo III de la licitación de Limpieza de Edificios años 2019, 2020 y 2021 conteniendo las listas de subrogación aprobadas en Junta de Gobierno de 10 de octubre de 2018 y aprobando las nuevas listas de subrogación obrantes en el presente expediente.

Al respecto debemos recordar lo sostenido por este Tribunal en el Acuerdo 7/2015, de 11 febrero: *“Sentado lo anterior, resulta indiscutible que las Condiciones reguladoras que rigen la licitación del contrato deben establecer con la suficiente precisión todos los elementos que caracterizan la contratación que se vaya a efectuar, sin que puedan quedar indeterminados elementos esenciales de la misma, y entre ellos, las condiciones técnicas, entre la que debe incluirse la determinación de las condiciones del personal a subrogar cuando pueda existir una apariencia de que puede existir obligación de subrogación, pues conllevarían una indefinición del objeto mismo del contrato.”*

Es decir en el Pliego que rige la licitación del contrato se debe establecer con la suficiente precisión todos los elementos que caracterizan la contratación que se vaya a efectuar, sin que puedan quedar indeterminados elementos esenciales de la misma, y entre ellas, la determinación de las condiciones del personal a subrogar, puesto que conllevaría una indefinición del objeto mismo del contrato, y por tanto debe constar

toda la información necesaria para que la misma sea completa y veraz, a fin de que todos los posibles licitadores puedan conocer todos los costes laborales a asumir en el caso de que resulten adjudicatarios, y que, en todo caso, son relevantes para la elaboración de una oferta seria (Acuerdo 7/2015, de 11 febrero).

De esta manera, tras reconocer el órgano de contratación que la información recogida en el anexo III del pliego de contratación relativa a la subrogación de personal, no era adecuada, ni suficiente, ha procedido a su subsanación aportando, mediante Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 20 de noviembre, la información que requiere el párrafo 3º del art. 67.2 de la LFCP: *“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. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la imposición de una penalidad equivalente al 0,1% del precio de adjudicación por cada día de retraso en la aportación de la información y hasta el total cumplimiento de esta obligación.”*

Sin embargo se ha realizado nuevamente sin sujeción al procedimiento expresamente previsto en la LFCP, art.67.1. 2º, al prescindir del informe de la representación sindical y que debe realizarse previamente a la redacción y posterior aprobación de los pliegos, como así se reconoce por otra parte por el órgano de contratación en sus alegaciones y posterior escrito, pero quien a pesar de ello opta por sustituir el informe expreso que debería emitir la representación sindical, por la firma del representante del Comité de empresa que consta en algunos lotes junto con la información sobre condiciones de trabajo remitida por las empresas prestadoras del servicio; no obstante, como hemos sostenido en nuestra anterior consideración, dicha firma no puede equipararse con el informe que se contempla en el art.67.1. 2º párrafo de la LFCP.

Y por tanto no puede sino concluirse que estamos ante un supuesto de infracción del ordenamiento jurídico por vulneración del art.67.1. 2º párrafo de la LFCP puesto que ni el pliego regulador del contrato ha cumplido con el requisito de claridad exigido ni el proceder del órgano de contratación ha sido respetuoso con las formalidades del procedimiento en orden a garantizar los derechos de todos los interesados en la licitación, circunstancia que determina la estimación de la reclamación interpuesta contra el pliego regulador y por ende la imposibilidad de continuar válidamente el procedimiento de licitación.

En consecuencia, previa deliberación, por unanimidad y al amparo de lo establecido en el artículo 127 de la Ley Foral 2/2018 de 13 de abril, de Contratos Públicos, el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra,

#### ACUERDA:

1º. Estimar la reclamación especial en materia de contratación pública formulada por don J. I. O., en representación del Sindicato “CCOO Construcción y Servicios de Navarra”, frente al Pliego del contrato de *“Limpieza de Edificios Municipales, 2019, 2020 y 2021”*, licitado por el Ayuntamiento de Pamplona, con imposibilidad de continuar válidamente el procedimiento de licitación.

2º. Notificar este Acuerdo al Sindicato “CCOO Construcción y Servicios de Navarra”, al Ayuntamiento de Pamplona y a cuantos figuren como interesados en el procedimiento y ordenar su publicación en la página web del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra.

3º. Significar a los interesados que frente a este Acuerdo, que es firme en la vía administrativa, puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el plazo de dos meses contados a partir de su notificación.

Pamplona, 27 noviembre de 2018. LA PRESIDENTA, Silvia Doménech Alegre.  
LA VOCAL, María Ángeles Agúndez Caminos. LA VOCAL, Marta Pernaut Ojer.