

**Recurso 571/2024**  
**Resolución 635/2024**  
**Sección Tercera**

## **RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

Sevilla, 10 de diciembre de 2024.

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **HERMACASTI, S.L.** contra los pliegos que rigen el contrato denominado «Servicio de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el término municipal de Los Guajares», convocado por el Ayuntamiento de Los Guajares (Granada), (expte. 855/2024), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 30 de octubre de 2024, se publicó, en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el Diario Oficial de la Unión Europea, el anuncio de licitación por procedimiento abierto y tramitación ordinaria del contrato de servicios indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día, los pliegos y demás documentación de la licitación fueron puestos a disposición de los interesados en el citado perfil, siendo el valor estimado del contrato 302.416,98 euros. Con posterioridad, el 5 y 6 de noviembre se publicó una rectificación, respectivamente en la plataforma y en el diario oficial, ampliando el plazo de presentación de ofertas.

A la presente licitación le es de aplicación 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). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (en adelante Real Decreto 817/2009) y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP), aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP.

**SEGUNDO.** El 27 de noviembre de 2024, tuvo entrada en el registro electrónico del órgano de contratación el recurso especial, el cual fue remitido el mismo día por parte del Ayuntamiento, con los documentos a los que se refiere el artículo 56. 2 de la LCSP, por lo que no fue necesario reclamárselos.

El 5 de diciembre de 2024, este Tribunal dictó resolución acordando la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación mediante la resolución M.C. 146/2024.

No constan interesados que hayan presentado oferta y que estos hayan sido identificados ante este Tribunal por el órgano de contratación, por lo que no procede el trámite de alegaciones al recurso, con traslado de dicho escrito a los interesados en el procedimiento.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO. Competencia.**

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y en el artículo 10.3 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, toda vez que el Ayuntamiento de Los Guajares (Granada), ha manifestado que no dispone de órgano propio para la resolución del recurso, habiendo remitido además a este Tribunal la documentación necesaria para su tramitación y resolución.

### **SEGUNDO. Legitimación.**

Con carácter previo al estudio de los restantes motivos de admisión, procede a continuación abordar la legitimación de la entidad recurrente, que según la documentación que obra en el expediente de contratación, no ha presentado oferta en el procedimiento de licitación, para la interposición del presente recurso especial.

En este sentido, el primer párrafo del artículo 48 de la LCSP establece que *«Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso»*.

En el supuesto examinado, la recurrente pone de manifiesto su interés en participar en la licitación, considerando que los pliegos recurridos perjudican sus intereses y su posición, sobre la base de la valoración al no incluir los datos de determinados trabajadores a efectos de la posible subrogación obligatoria.

A la vista de lo expuesto, queda justificado el interés legítimo que ostenta la recurrente para la interposición del recurso contra los pliegos, al amparo de lo previsto en el artículo 48 de la LCSP.

### **TERCERO. Acto recurrible.**

El recurso se interpone contra los pliegos que rigen un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a cien mil euros y ha sido convocado por un ente del sector público con el carácter de Administración Pública. El mismo resulta, pues, procedente al amparo de lo previsto en el artículo 44 apartados 1 a) y 2 a) de la LCSP.

### **CUARTO. Plazo de interposición.**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 apartado b) de la LCSP, habiéndose publicado la rectificación en el perfil de contratante el 6 de noviembre de 2024, el recurso especial presentado en el registro del órgano de contratación el 27 de noviembre de 2024 se ha formalizado en plazo.

### **QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes**

#### I. Alegaciones de la entidad recurrente.

En la documentación que regula el proceso de licitación se ha omitido la inclusión de la relación de personal que debe ser subrogado, en este caso el trabajador, J. A. S. R., adscrito al servicio 16 horas semanales.



Expresa que dicha omisión vulnera lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP que establece la obligación de incluir en los pliegos la relación de personal a subrogar en cumplimiento de los convenios colectivos aplicables. Señala que el convenio colectivo aplicable al sector de recogida de residuos sólidos urbanos no se respetaría, pues regula la subrogación de personal en el cambio de empresas adjudicatarias como garantía de continuidad laboral.

Expresa que *“la omisión de esta información en los pliegos genera incertidumbre jurídica para los licitadores y puede desincentivar la participación en el procedimiento, comprometiendo el principio de concurrencia competitiva. Además, vulnera los derechos laborales del trabajador afectado, quien se encuentra adscrito al servicio de manera regular y estable”*.

## II. Alegaciones del órgano de contratación.

Alega que a tenor del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, solo puede producirse la subrogación del personal, conforme a lo establecido en la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12/03/2001, es decir, cuando venga expresamente acordada en un convenio colectivo, por voluntad de ambas partes.

En el presente caso, según la documentación presentada por la recurrente dicho trabajador *“tiene la categoría profesional de conductor, siendo contratado con contrato de trabajo indefinido de fecha 8/04/2022, como oficial de primera para realizar funciones de conductor, siendo el centro de trabajo en calle Paraje Perragua nº 14-58 de Albuñol, a razón de 24 horas semanales, y se establece de forma expresa en la estipulación séptima del contrato de trabajo, suscrito entre el citado trabajador y Hermacasti, que resultará de aplicación el convenio colectivo de industria para la construcción y obras públicas de Granada”*.

Señala que es conocedor de que con posterioridad, con fecha 12/12/2023, HERMACASTI y el trabajador realizaron una modificación de dicho contrato de trabajo, al objeto de incluir como objeto del contrato, el servicio de recogida de basuras, pasando la ruta a la recogida de basura en el municipio de Los Guajares, lo cierto, es que no se cambió el convenio colectivo de aplicación, manteniéndose entre las partes, de aplicación el convenio colectivo de industria para la construcción y obras públicas de Granada.

Añade que el convenio colectivo de industria para la construcción y obras públicas de Granada es el aplicable, y no lo sería el convenio colectivo aplicable al sector de recogida de residuos sólidos urbanos. En este sentido, el convenio colectivo de industria para la construcción y obras públicas de Granada tan solo prevé la subrogación de personal en contrata, en su artículo 19, pero exclusivamente respecto a contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Es decir, expresa que el referido convenio colectivo de industria para la construcción y obras públicas de Granada no recoge la obligatoriedad de la subrogación de personal en contrata de recogida de residuos sólidos urbanos, que es el objeto del presente procedimiento, y por tanto, no existiendo obligación alguna recogida en dicho convenio, que es el aplicable al trabajador referido, no existe obligación de incluirlo en el pliego de contratación, en base al artículo 130 de la LCSP.

Solicita la desestimación del recurso especial.



## **SEXTO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.**

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. Consta en el expediente que el trabajador tiene contrato de trabajo con la actual prestataria del servicio que es a su vez la entidad recurrente en este recurso especial. En este sentido, la denuncia realizada por la entidad recurrente podría suponer la vulneración de los principios de igualdad y transparencia ante la falta de información en el listado de personal a subrogar de determinados extremos relacionados con las condiciones laborales de dicho personal, lo que, además, sitúa en posición de ventaja al anterior contratista respecto al resto de potenciales licitadores.

El órgano de contratación adjunta el contrato de trabajo de 8 de abril de 2022 de la entidad recurrente con el trabajador en cuestión, sobre el cual se discute el convenio colectivo que le resulta aplicable, que señala en su cláusula séptima que: *“En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de industria para la construcción y obras públicas de Granada”*.

Dicho convenio colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas publicado el 17 de agosto de 2021, recoge en el artículo 19 la siguiente regulación respecto de la subrogación:

*“ARTÍCULO 19.- Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.*

*1.- Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas por empresas o entidades que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General del sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.*

*En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, la subrogación de personal establecida en el punto anterior, será de aplicación a los contratos municipales, para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del VI Convenio General de la Construcción en el B.O.E. de fecha 26 de septiembre de 2017, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente Convenio Colectivo.*

*En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.*

*2.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los/as trabajadores/as de la empresa saliente adscritos a dicha contrata, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.*



*Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el/la trabajador/a con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el/la trabajador/a tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.*

*3.- Será requisito necesario para tal subrogación, que los/as trabajadores/as lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos 4 meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de 4 meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal que no reúna estos requisitos y condiciones no tendrá derecho a ser subrogado.*

*También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:*

- a.) - Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de 4 meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- b.) - Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.*
- c.) - Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los 4 meses de antigüedad.*
- d.) - Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma total o parcial, dentro de los últimos 4 meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.*

*4.- Al objeto de garantizar la transparencia en el supuesto de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, Documento Nacional de Identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que por cualesquiera conceptos vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes(...).”*

Por un lado, se circunscribe a dichas actividades únicamente la posibilidad de subrogación, y solo para el caso en el que le fuera aplicable dicho convenio al objeto del contrato que actualmente se licita, lo cual no se recoge en los pliegos actuales, y además no ha resultado rebatido por la entidad recurrente.

Por otro lado, porque la actividad objeto de licitación, el servicio de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, además, no podría ser trasladable en ningún caso a las actividades recogidas en el artículo 19.1 de dicho convenio -conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado-.

Por otro lado, el PCAP no contiene el listado de personal a subrogar.

El artículo 130.1 de la LCSP dispone 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”.*

A la vista del precepto legal transcrito, la alegación de la recurrente debe desestimarse. Como ya señalamos en nuestra Resolución 134/2021, de 8 abril, << (...) la obligación del órgano de contratación es meramente formal, de modo que no asume responsabilidad alguna frente al futuro adjudicatario por las consecuencias de una información insuficiente que, en el supuesto analizado y obviando lo indicado en el punto primero, quedaría circunscrita a la fecha de vencimiento de muy pocos contratos, pues la mayoría son de carácter indefinido. Al respecto, el Informe 61/19 de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado señala un criterio que este Tribunal comparte y que se expone a continuación:

*“La obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación, según se indica en el informe 8/19 de la Abogacía General del Estado, es una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga a requerir al contratista anterior una información determinada, así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores, sin que el precepto imponga –ni del mismo se deduzca- ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de aquella información.*

*En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y de este modo poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales. En consecuencia, es criterio de esta Junta que el órgano de contratación no asume responsabilidad alguna por la imprecisión o por la falta de veracidad de la información suministrada por el contratista saliente (tal responsabilidad no sería congruente con el contenido del artículo 130.5 LCSP) ni tampoco asume una obligación de contrastación activa de la información suministrada.*

*En la medida en que la obligación del órgano de contratación es meramente formal, aquel no asume responsabilidad alguna frente al contratista entrante por las consecuencias de la falta de información o de su insuficiencia. Por esta razón si el órgano de contratación comprueba que la información suministrada por el contratista, incluso tras haber realizado un requerimiento de subsanación si se considera oportuno, no contiene ningún dato o adolece de los datos mínimos exigidos por la LCSP, cumplirá con publicar los datos suministrados, haciendo constar, como dijimos, que han sido los únicos facilitados por el contratista o que no se ha facilitado dato alguno.*

*Hecho lo anterior, el órgano de contratación no puede hacerse responsable de las posibles consecuencias perniciosas que al nuevo contratista puedan afectar por causa de la conducta lesiva del contratista saliente(...)>>.*



Observando el PCAP, se expresa en la cláusula 30.4 del mismo que:

*“30.4 Obligaciones laborales, sociales y de transparencia.*

*El contratista está obligado al cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de seguridad social. Asimismo, está obligado al cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre efectiva de mujeres y hombres, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, así como de las normas que se promulguen durante la ejecución del contrato.*

*La empresa contratista está obligada a cumplir durante todo el periodo de ejecución del contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación, si bien en todo caso, el adjudicatario estará obligado a cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DE LA PROVINCIA DE GRANADA”.*

Por otro lado, en la cláusula 31 que lleva como rúbrica la *“Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo”.*

*“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, se facilitara a los licitadores 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 implicara tal medida, información que se facilita en cumplimiento de lo previsto en el artículo 130 LCSP.*

*La empresa que resulte adjudicataria del presente contrato y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados, estará obligada a proporcionar la información anteriormente referida, a requerimiento del responsable del contrato.*

*Como parte de la 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. En todo caso, en relación con el régimen de subrogación deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 130 LCSP.*

*En cumplimiento de lo previsto en el artículo 130 LCSP, la posibilidad de obligación de subrogación por norma legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general se recoge en la actualidad en el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DE LA PROVINCIA DE GRANADA”.*

Sobre el fondo del asunto, en primer lugar, conforme al convenio colectivo citado en el contrato de trabajo, no sería aplicable la subrogación al contrato del trabajador controvertido.

Por otro lado, vista la discordancia entre el convenio colectivo y el contrato de trabajo debemos pronunciarnos sobre la cuestión discutida, si ostenta ese derecho el trabajador a la subrogación conforme al nuevo convenio colectivo que se cita a efectos informativos en el nuevo pliego. Se ha de partir de que, ante la posibilidad de una



sucesión de empresa, o una subrogación de los trabajadores en la que exista una sucesión empresarial, se ha de determinar el convenio colectivo de aplicación, cuando es diferente el convenio de la empresa saliente y el convenio de la empresa entrante como sería este supuesto, si fuera adjudicataria una entidad empresarial distinta a la actual.

Debe partirse del principio tuitivo laboral que implica que una sucesión empresarial supone que los trabajadores no pueden perder derechos laborales ni verse perjudicados por el cambio del empresario o empresa. En cuanto a las condiciones laborales, el convenio colectivo de aplicación tiene vital importancia ya que regula y recoge los principales derechos laborales de los trabajadores. Por todo ello, el convenio colectivo de aplicación a una relación laboral, y en el caso de una sucesión empresarial, el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores indica lo siguiente:

*“Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*

*Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”.*

En virtud de lo anterior, la controversia debe estimarse a favor del órgano de contratación, pues conforme al contrato de trabajo actual en vigor no existe un derecho de subrogación como tal que deba recogerse en el actual pliego, al menos respecto del citado trabajador.

Con base en las consideraciones realizadas, el recurso debe desestimarse.

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 **HERMACASTI, S.L.** contra los pliegos que rigen el contrato denominado «Servicio de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el término municipal de Los Guajares» convocado por el Ayuntamiento de Los Guajares (Granada), (expte. 855/2024).

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante Resolución de 5 de diciembre de 2024.

**TERCERO.** 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 58.2 de la LCSP.

**NOTIFÍQUESE** la presente resolución a las personas interesadas en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma solo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, de



conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

