

Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco
Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusia Administrazio-Auzietako Salaren 1. Atala

C/ Barroeta Aldamar, 10 2ª Planta - Bilbao
NIG: 4802033320210000875

0000952/2021 Procedimiento ordinario (Migración) / (Migrazioa) Prozedura arrunta

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO N.º 0000952/2021

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

SENTENCIA NÚMERO 000416/2022

ILMOS./AS. SRES./AS.
PRESIDENTE
D. LUIS JAVIER MURGOITIO ESTEFANIA

MAGISTRADOS/AS
D. JUAN ALBERTO FERNANDEZ FERNANDEZ
Dª. TRINIDAD CUESTA CAMPUZANO

En Bilbao, a 24 de noviembre del 2022.

La Sección primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, compuesta por el Presidente y Magistrados/as antes expresados, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA en el recurso registrado con el número 0000952/2021 y seguido por el procedimiento Procedimiento ordinario (Migración), en el que se impugna la resolución 159/2021, de uno de octubre, del OARC por la cual se desestimó el recurso especial en materia de contratación interpuesto frente a los pliegos del contrato de gestión de los servicios culturales de proximidad y la ejecución de programas culturales.

Son partes en dicho recurso:

-DEMANDANTE: La CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI, representada por la procuradora D.ª [redacted] y dirigida por la letrada [redacted]

-DEMANDADA: El AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO, representado por el procurador [redacted] y dirigido por el letrado [redacted]





Ha sido Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D.^a Trinidad Cuesta Campuzano.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El once de noviembre del año pasado, la procuradora de los tribunales doña [redacted] actuando en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (en adelante, CCOO), presentó escrito de interposición de recurso contencioso-administrativo frente a la resolución 159/2021, de uno de octubre, del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante, OARC) por la que se desestimó el recurso especial en materia de contratación interpuesto contra los pliegos del contrato de gestión de los servicios culturales de proximidad y la ejecución de programas culturales.

Al día siguiente, la señora letrada de la administración de justicia dictó decreto mediante el cual se admitió a trámite el recurso. Al mismo tiempo, se requería a la administración para que remitiera el expediente correspondiente.

SEGUNDO.- Una vez recibido el expediente, es dictó, el veintinueve de noviembre de 2021, diligencia por la cual se daba traslado al sindicato actor para que presentara su escrito de demanda.

El cuatro de enero del corriente, la procuradora de los tribunales doña [redacted], actuando en nombre y representación de CCOO, presentó su escrito de demanda. Este terminaba suplicando que se dictara, en su día, sentencia por la que, con estimación del recurso:

- 1) Se estimara el recurso contencioso-administrativo.
- 2) Se declarara nula o anulable la resolución recurrida.
- 3) En consecuencia, con carácter principal, se declararan disconformes a derecho:
 - a. El anuncio del contrato administrativo de servicios culturales de proximidad del Ayuntamiento de Baracaldo y la ejecución de programas culturales de ciudad, exclusivamente en el punto correspondiente al valor estimado del contrato en 4.648.760,34 euros.
 - b. Pliego de condiciones técnicas que regirán tanto la contratación como la posterior prestación del servicio relacionado con la gestión de los servicios culturales de proximidad del Ayuntamiento de Baracaldo y la ejecución de programas culturales de ciudad, exclusivamente en los puntos relativos al coste salarial anual que asciende a 1.110.000 euros, y las exigencias de perfil lingüístico para los puestos que en él constan, así como anexo del pliego, en cuanto no incluye a todo el personal subrogable.
 - c. Pliego de cláusulas administrativas particulares, en concreto, un desglose anual del presupuesto base de licitación (documento n.º 5, folio 4) y cláusula 4 (folio 19), en lo relativo a la partida de costes salariales anuales.
- 4) Que, con carácter subsidiario, se retrotraiga el procedimiento al momento previo al dictado de la resolución del OARC recurrida, a fin de que, por dicho órgano, se acuerde motivadamente la prueba propuesta, dictando nueva resolución que responda a todas las cuestiones sometidas a la

consideración del OARC en el recurso formulado en su día.

TERCERO.- El día diecinueve de ese mismo mes, la señora letrada de la administración de justicia dictó diligencia de ordenación por la cual se tenía por formalizada la demanda. Al mismo tiempo, se daba traslado a la administración para que contestara.

El veintidós de febrero del año en curso, el procurador de los tribunales don [redacted] actuando en nombre y representación del Ayuntamiento de Baracaldo, presentó su escrito de contestación a la demanda. Este terminaba suplicando que se dictara sentencia por la que se desestimara el recurso y se declarara la conformidad a derecho de la resolución recurrida, así como:

- El anuncio del contrato administrativo de servicios culturales de proximidad del Ayuntamiento de Baracaldo y la ejecución de programas culturales de ciudad, en el punto correspondiente al valor estimado del contrato en 648.760,34 euros.
- El pliego de condiciones técnicas, que regirán tanto la contratación como la posterior prestación del servicio relacionado con la gestión de los servicios culturales de proximidad del Ayuntamiento de Baracaldo y la ejecución de programas culturales de ciudad, en los puntos relativos al coste salarial anual, que ascendería a 1.100.000 euros, y las exigencias del perfil lingüístico para los puestos que en él constan, así como en el anexo al pliego respecto al personal subrogable.
- El pliego de cláusulas administrativas particulares, en concreto, respecto al desglose anual del presupuesto base de licitación, en lo relativo a la partida de costes salariales anuales.

El día cuatro del mes siguiente, la señora letrada de la administración de justicia dictó diligencia por la que se tenía por contestada la demanda.

CUARTO.- El diecinueve de abril del corriente, se dictó decreto por el que se fijó la cuantía del procedimiento como indeterminada.

QUINTO.- Seis días más tarde, fue dictado auto por el cual se recibía el proceso a prueba.

Ese mismo día, se dictaron autos resolviendo sobre la prueba propuesta por las partes.

En lo relativo a la prueba de CCOO, se acordó librar oficio a Eulen, S.A. Sin embargo, se inadmitieron el requerimiento al Ayuntamiento de Baracaldo y las testificales propuestas por esa parte.

En cuanto a la prueba propuesta por el Ayuntamiento de Baracaldo, se admitió parte de la documental.

SEXTO.- El siete de julio de 2022, la señora letrada de la administración de justicia dictó diligencia por la cual se abrió el trámite de conclusiones.

La procuradora de los tribunales doña [redacted] actuando en nombre y representación de CCOO, presentó, el día veinticinco de ese mismo mes, su escrito de conclusiones sucintas.

El procurador de los tribunales don [redacted] actuando en nombre y representación del Ayuntamiento de Baracaldo, hizo lo propio el treintaiuno de octubre de 2022.

SÉPTIMO.- Para la votación y fallo del asunto se señaló el veintitrés de noviembre del corriente; fecha en que se practicó la diligencia. Seguidamente,



quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- POSICIÓN DE COMISIONES OBRERAS.

CCOO se alza contra la resolución 159/2021, de uno de octubre, del OARC por la cual se desestimó el recurso especial en materia de contratación interpuesto frente a los pliegos del contrato de gestión de los servicios culturales de proximidad y la ejecución de programas culturales.

El sindicato explica que, conforme al pliego de condiciones técnicas, es aplicable el V convenio de intervención social de Vizcaya. En él se prevé expresamente que, en caso de concurso público, la nueva entidad se ha de subrogar en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores que prestaban sus servicios.

En el propio pliego se establecen el perfil y características del personal para la gestión de los programas culturales. En concreto, se incluiría un total de 26 trabajadores a jornada completa.

En el anexo del personal subrogable por la adjudicataria se incluyen 26 puestos de trabajo, pero solo el coste de 25. Así, se indicaría que el coste de los salarios brutos ascendería a 717.078,70 euros. Ahora bien, en ese importe no se habría tomado en consideración el coste total del servicio, dado que no se habrían incluido el salario del sustituto del gestor de programas; el coste a cargo de la empresa (que se habría de calcular en un 33% sobre el salario bruto); ni los sueldos de quienes completan la jornada de los trabajadores que la tienen reducida.

La demanda explica que el gestor de programas estaría de excedencia forzosa desde el treinta de junio de 2008. Sin embargo, el anexo no indicaría quién sería el trabajador que lo sustituye, que también sería subrogable, ni su coste (que ascendería a 40.436,76 euros). Por tanto, solo se habría incluido el coste de 25 trabajadores.

Por su parte, el coordinador gozaría de una reducción del 20% de su jornada por cuidado de menor. Pese a ello, no se habría incluido el coste del trabajador que estaría cubriendo ese 20%.

Esta situación se repetiría con tres educadores.

Un cuarto educador estaría de excedencia por cuidado de menor. Sin embargo, tampoco se habría incluido al trabajador que lo sustituye.

Tampoco incluiría el anexo las condiciones más beneficiosas pactadas para el personal. Estas condiciones supondrían un incremento del coste por ese concepto. En concreto, esas mejoras consistirían en el cobro del 100% de la base reguladora en situación de incapacidad temporal, durante el período de tiempo que dure esa situación y desde el primer día; así como una mejora sobre el plus de antigüedad del convenio.

Tampoco se habrían incluido en el anexo las jornadas de los trabajadores, a fin de que los licitadores puedan conocer las horas de dedicación y comprobar si ese tiempo es o no suficiente.

Por otro lado, el recurso hace referencia al perfil lingüístico de los puestos. Como novedad, el contrato habría incluido unos requisitos de perfil lingüístico que habrían de cumplir todos los puestos sin excepción. En concreto, para los técnicos se exigiría un perfil 3 de euskera; y para los administrativos y personal de mantenimiento, un perfil 2.

El contrato, que se suscribe por dos años, impondría a la adjudicataria la obligación de responsabilizarse de que el personal cumple con esas exigencias,



bien a través de un plan de formación programado por la empresa, bien indicando la necesidad de que el personal se matricule para obtener la certificación lingüística en un plazo no superior al de la duración del contrato.

CCOO considera que este requisito es incompatible con la realidad laboral del colectivo con derecho a subrogación. Afirma que es imposible obtener el perfil lingüístico requerido en un plazo de tiempo tan exiguo. Esto podría llevar a la nueva adjudicataria a entender que existe una inidoneidad sobrevenida de los trabajadores, y a vulnerar así la cláusula de subrogación.

El sindicato defiende que la incorporación de esta exigencia debería haber estado precedida de un informe en el que se incluyera un estudio de la realidad lingüística de los usuarios. De no hacerse esto, entiende que la decisión del órgano de contratación resultaría arbitraria y carente de motivación.

A mayor abundamiento, argumenta que esta cláusula no se atendería a la normativa de aplicación. Señala que el contrato exigiría al contratista, en la cláusula 27 del pliego de cláusulas administrativas, el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia laboral. Sin embargo, no se le habría exigido el cumplimiento de la normativa en materia de normalización lingüística. De hecho, este requisito no se habría incluido en los pliegos anteriores, ni habría ningún motivo para incorporarlo.

Igualmente, señala que el coste de personal previsto en el contrato no cubriría las horas de liberación que el personal necesitaría para cumplir con las exigencias en materia lingüística.

A partir de ahí, CCOO indica que las cláusulas contra las que se dirige el recurso serían las siguientes:

- 1) El anuncio del contrato, donde se indica que su valor estimado es de 4.648.760,34 euros (precio sin IVA de dos años, y uno más de prórroga). La partida correspondiente al coste salarial anual sería de 1.110.000 euros. Señala que este importe no cubriría el precio de los salarios, dado que estos no estarían contemplados en su totalidad. Además, habría que sumar los costes de liberación para el aprendizaje del euskera. Todo ello supondría que la previsión de un beneficio industrial de 170.991,74 euros anuales no sea realista.
- 2) Dentro del pliego de condiciones técnicas, se propugna la nulidad o, subsidiariamente, la anulabilidad de las siguientes cláusulas:
 - a. Exigencia de perfil lingüístico.
 - b. Anexo, en cuanto que no incluiría a todo el personal subrogable ni las condiciones más beneficiosas de carácter colectivo que tendría el personal adscrito al servicio ni las jornadas.
- 3) Dentro del pliego de cláusulas administrativas, se recurren el desglose anual del presupuesto base de licitación y la cláusula 4. Explica que se incluiría una partida de costes salariales anuales de 1.110.000 euros, que entiende que no cubre el coste real del personal adscrito y subrogable.

El escrito de demanda continúa explicando que el sindicato interesó, en su recurso especial en materia de contratación, la práctica de prueba. Sin embargo, el OARC no habría dado respuesta alguna a esta solicitud. Ello pese a que se habría alegado la falta de cobertura del precio del contrato para cubrir el coste real del personal subrogado, y que esta alegación habría sido rechazada sin fundamento en prueba alguna (dado que no constaría en el expediente el coste real del personal).

Insiste en que el precio que el contrato asigna al personal no habría tenido en cuenta la totalidad del servicio. En concreto, las partidas señaladas por el sindicato no constarían en el expediente de contratación.

Tampoco constaría en el expediente motivación alguna para imponer a la

adjudicataria la exigencia de perfiles lingüísticos a los trabajadores.

A partir de ahí, la demanda hace referencia a la exigencia de motivación incorporada por el artículo 35 de la Ley 39/2015. Sin embargo, el OARC habría rechazado el argumento de que el contrato no cubriría el coste real del servicio sin practicar prueba alguna. Ello habría vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva del actor. Se queja de que el OARC habría denegado la prueba solicitada por ella sin dar ninguna explicación al respecto.

Tampoco se habría pronunciado el OARC sobre el argumento, empleado por CCOO, en relación a la necesidad de que el coste del personal se establezca de manera adecuada en los contratos. Ello requeriría su determinación. De ahí la necesidad de que conste todo el personal que presta el servicio. De no ser así, no podría garantizarse que el contrato cumple con las cláusulas sociales.

Considera que el argumento utilizado por el OARC para desestimar el recurso sería tan genérico que no cubriría las exigencias mínimas de motivación.

De entenderse que la resolución no está debidamente motivada, el actor entiende que la consecuencia debería ser la retroacción de las actuaciones para que el OARC se pronuncie sobre la prueba propuesta y dé respuesta a todas las cuestiones planteadas por esa parte.

Por otro lado, la demanda hace referencia al artículo 130 de la LCSP, que incluiría la obligación de informar a los licitadores sobre los términos del contrato. Pues bien, el pliego no incluiría ni el tipo de contrato, ni la jornada, ni el vencimiento del contrato, ni el salario bruto anual de todos los trabajadores, ni el pacto en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. De este modo, se habría puesto en peligro la viabilidad de la prestación del servicio por la nueva adjudicataria.

También se habría vulnerado el artículo 116.4.c) de la LCSP, dado que no se habría justificado debidamente el coste real de los costos salariales.

El pliego tampoco incluiría el coste social del 33% sobre los salarios brutos.

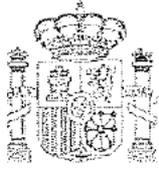
CCOO reconoce que el contratista saliente es el único responsable de la veracidad de la información suministrada. De forma que el órgano de contratación actuaría como un mero trasmisor de la información.

Ahora bien, argumenta que, dado que él conoce los verdaderos costes salariales y ha puesto de manifiesto que el anexo no responde a la realidad, de no anularse esas cláusulas, no podría entenderse que el poder adjudicador no tenga obligación de comprobar la veracidad de los datos facilitados por la empresa. Así, la LCSP le impondría la obligación de velar por el cumplimiento de las cláusulas sociales.

Para concluir, el sindicato se ocupa de la implantación de los perfiles lingüísticos. Parte de la idea de que la mayoría del personal no cumpliría con esos requisitos. Ello no habría supuesto, hasta la fecha, ningún obstáculo para el cumplimiento de sus funciones. En cualquier caso, dado que sí habría trabajadores que dispondrían de los perfiles exigidos, considera que estaría garantizado el derecho de los ciudadanos a ser atendidos en euskera. De hecho, en los pliegos anteriores no se habría incluido tal exigencia.

El demandante niega que el pliego vele por garantizar que ningún ciudadano es discriminado por motivos lingüísticos. Considera que se está exigiendo a los trabajadores unos perfiles de los que carecen y que los discriminarían, dado que no se les concedería el tiempo suficiente para alcanzar el nivel exigido.

El recurso señala que la normativa aplicable a los funcionarios públicos no permitiría a la administración actuar como lo ha hecho en el caso que nos ocupa. Razona que el pliego no se habría apoyado en ningún informe que justifique la



necesidad de que el 100% de la plantilla preste el servicio en euskera.

Tampoco se habría contemplado el cumplimiento de los procesos de normalización lingüística que, por el contrario, sí que es de aplicación para el personal al servicio del ayuntamiento.

CCOO entiende que, con esta forma de proceder, se habrían vulnerado los artículos 116 y 202 de la LCSP.

SEGUNDO.- POSICIÓN DEL AYUNTAMIENTO.

Por su parte, el Ayuntamiento de Baracaldo reclama que se desestime el recurso contencioso-administrativo interpuesto por CCOO.

Para empezar, la administración rechaza el argumento de que la resolución del OARC no estaría suficientemente motivada. Señala que se habría rechazado la alegación relativa a la insuficiencia del coste del personal, por estar basada en meras hipótesis. Además, se habría indicado que la obligación del nuevo contratista de subrogarse en la relación laboral de los trabajadores que prestan ese servicio sería una cuestión propia del orden social y afectaría exclusivamente a la empresa y a los trabajadores. No se trataría, en consecuencia, de una cuestión que haya de regularse en los pliegos de una licitación pública. Señala que la única obligación exigible al poder adjudicador sería la de proporcionar información suficiente y adecuada para garantizar los derechos de los licitadores en los términos del artículo 130 de la LCSP.

El escrito de contestación a la demanda señala que el ayuntamiento se habría limitado a facilitar a los licitadores la información que, a su vez, le fue proporcionada por la empresa saliente. De manera que el parámetro para determinar si el contratista incumple o no sus obligaciones lo constituirían las normas laborales y los convenios, con independencia del contenido de los pliegos. Estos se limitarían a reflejar la información proporcionada por el contratista saliente, pero no serían su fuente.

A la vista de los razonamientos utilizados por el OARC en su resolución, la administración considera que la prueba propuesta por CCOO era inútil. De modo que, a su juicio, debería entenderse que se produjo una denegación tácita. Argumenta que la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba se produce cuando estos son útiles y pertinentes.

A continuación, el escrito de contestación a la demanda se ocupa de la supuesta vulneración de los artículos 130 y 116.4.c) y e) de la LCSP.

El ayuntamiento niega que pueda imputársele el haber cifrado en 717.078,70 euros el coste del personal, y que en ese importe no esté incluido el coste de los trabajadores que cubren la jornada de otros que la tienen reducida. De hecho, la cifra ofrecida por CCOO ni siquiera coincidiría con el resultado de sumar a todo el personal subrogable (que sería de 689.058,70 euros).

La administración señala que el pliego indica expresamente un coste del personal laboral estimado en 1.110.000 euros. Pues bien, la diferencia entre esta cifra y los 740.409,70 euros apuntados por el sindicato recurrente sería suficiente para cubrir los seguros sociales y otros costes adicionales.

El escrito de contestación a la demanda explica que, en el contrato anterior, la oferta ganadora ofreció un coste de la asistencia técnica de 1.370.000 euros. Este importe habría sido suficiente para retribuir a los trabajadores conforme al convenio durante todo el tiempo de vigencia del contrato.

A partir de ahí, señala que en los pliegos que ahora nos ocupan se habría fijado el importe de la asistencia técnica en 1.550.000 euros. Esto supondría un incremento de un 13,13% respecto de la cifra anterior. Este incremento sería, a su juicio, suficiente para cubrir el incremento de precios experimentado durante los

últimos cuatro años.

El ayuntamiento no considera razonable que se declare la nulidad o se anulen los pliegos por el mero hecho de que no figure el calendario o jornada específicos de cada trabajador, más allá de su dedicación a tiempo parcial o completo. Argumenta que se trataría de un aspecto que entraría dentro del ámbito organizativo del adjudicatario. Existirían, por tanto, diversas posibilidades que habrían de ser negociadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para terminar, el escrito de contestación a la demanda se ocupa del requisito del perfil lingüístico exigido a los trabajadores. Razona que del pliego de condiciones técnicas no se desprendería con claridad si lo que se exige es únicamente comenzar a cumplir las condiciones de formación (con lo cual sería suficiente con que los trabajadores se matricularan para obtener el perfil lingüístico exigido), o si ha de acreditarse la obtención del nivel de euskera exigido. No obstante, esas dudas habrían sido aclaradas en un informe emitido, el seis de julio del año pasado, por el jefe del Servicio de Cultura. En él se habría indicado que no se exigiría a los trabajadores subrogables acreditar conocimiento alguno. Únicamente se reclamaría al adjudicatario que les ofrezca unas posibilidades de formación.

Pues bien, la ausencia de motivación y justificación invocada por CCOO respondería al hecho de que este elemento no se contemplaría como una exigencia contractual.

TERCERO.- MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.

En primer lugar, el sindicato recurrente pretende que se declare la nulidad o se anule la resolución por impugnada, por falta de motivación. Se queja de que, pese a que había propuesto la práctica de prueba, el OARC no se pronunció sobre esa petición. De este modo, habría resuelto sin tenerla en cuenta. A su juicio, la resolución tampoco habría indicado los motivos por los que se desestimaba el recurso. Considera que el pronunciamiento sería tan genérico que impediría conocer las verdaderas razones de la decisión, y no haría referencia al caso concreto planteado.

Es cierto que en el escrito por el cual CCOO planteó el recurso especial en materia de contratación este interesaba, por medio de segundo otrosí digo, la práctica de prueba documental. Sin embargo, el OARC no se pronunció al respecto. De tal modo que, sin admitir ni inadmitir la prueba, dictó directamente resolución sobre el fondo del asunto.

No cabe duda de que esta forma de proceder no se ajusta a la normativa en vigor. Así, el artículo 77.2 de la Ley 39/2015 admite la posibilidad de que el instructor del procedimiento rechace las pruebas propuestas por los interesados. Ahora bien, exige que lo haga mediante resolución motivada, y lo limita a los supuestos en que tales pruebas sean manifiestamente improcedentes o innecesarias. De tal manera que, si este era el caso, debió motivarse la concurrencia de tales circunstancias de manera expresa.

Ahora bien, esta omisión no puede tener el efecto pretendido por el sindicato actor. Hemos de tener en cuenta que este ha tenido la posibilidad de reproducir su solicitud de práctica de prueba en la vía jurisdiccional. Sobre esta solicitud se ha resuelto de manera expresa y razonada. Ello supone que no se le ha ocasionado indefensión alguna al recurrente, que ha podido hacer valer su derecho. De manera que, de ordenarse la retroacción de las actuaciones para que el OARC resuelva expresamente sobre la prueba propuesta, llegaríamos a la misma situación en la que nos encontramos ahora. En conclusión, habiéndose respetado el derecho de defensa del sindicato en la vía jurisdiccional y disponiendo de todos los

elementos para emitir un pronunciamiento sobre el fondo, procede resolver este.

Por otro lado, el recurrente denuncia que la resolución del OARC no estaría debidamente motivada.

A propósito del requisito de la motivación de los actos administrativos, la Sala Tercera del Tribunal Supremo indica, por ejemplo, en sentencia de treintaiuno de mayo de 2012 (rec. 621/2011), lo siguiente:

«...es jurisprudencia reiterada que el requisito de la motivación de los actos administrativos no exige un razonamiento exhaustivo y pormenorizado, pues basta con la expresión de las razones que permitan conocer los criterios esenciales fundamentadores de la decisión, facilitando a los interesados el conocimiento necesario para valorar la corrección o incorrección jurídica del acto a los efectos de ejercitar las acciones de impugnación que el ordenamiento jurídico establece y articular adecuadamente sus medios de defensa (Sentencias de 28 de junio de 2010, RC 3821/2006 , 9 de julio de 2010, RC 1/2008 , 8 de octubre de 2010, RC 5/2008 , 11 de febrero de 2011, RCA 161/2009 , 31 de marzo de 2011, RCA 29/2010 , y 23 de noviembre de 2011, RC 3638/2009 , por citar algunas de las más recientes)».

Hemos de analizar, pues, si la resolución aquí impugnada cubre estos requisitos mínimos de motivación a los que se refiere el alto tribunal.

La resolución del OARC explica los motivos por los que desestima el recurso planteado por CCOO en su fundamento octavo. Dentro de él dedica un apartado a la subrogación de los trabajadores y otro, a la exigencia de perfiles lingüísticos. En ambos, el OARC da cuenta de las razones por las que entiende que no pueden acogerse las pretensiones del sindicato.

No se comparte la apreciación del recurrente de que nos encontraríamos ante una motivación meramente genérica, que no resolvería el caso concreto. Y es que en ese fundamento se da respuesta concreta al recurso planteado. De este modo, el actor ha podido conocer los motivos de la resolución desestimatoria y ha podido reaccionar frente a ellos en la vía jurisdiccional.

Conforme a lo expuesto, ha de decaer este motivo del recurso contencioso-administrativo.

CUARTO.- INFRACCIÓN DE LOS ARTÍCULOS 130 Y 106 LCSP.

Por otro lado, CCOO argumenta que la actuación de la administración habría infringido los artículos 130 y 116.4.d) de la LCSP. En síntesis, alega que el importe de gastos de personal que aparece recogido en los pliegos no sería suficiente para cubrir el verdadero costo de esta partida.

El artículo 116.4.d) de la LCSP incluye, entre los elementos que se han de justificar en el expediente de contratación, «[e]l valor estimado del contrato con indicación de todos los conceptos que lo integran, incluyendo siempre los costes laborales si existiesen.»

Además, el contenido del artículo 130 de ese mismo texto legal es el que sigue:

«1. 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.

[...]

4. El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo.

5. 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.»

En el supuesto que nos ocupa, no se imputa a la administración el haber omitido en los pliegos la información exigida por este precepto. Lo que hace el sindicato actor es cuestionar la veracidad de esa información, dado que, a su juicio, el coste de personal real sería muy superior al indicado.

Ahora bien, tal y como acabamos de exponer, la administración, en estos casos, se limita a actuar como mediador. De este modo, transmite la información que le proporciona el contratista anterior a los licitadores, con el objetivo de que estos dispongan de la información necesaria para conocer los costes del contrato y presentar sus ofertas con conocimiento de causa. Esta previsión legal tiene sentido, habida cuenta de que es la empresa que viene prestando los servicios en cuestión quien tiene la información real y más completa en relación a los gastos que, en materia de personal, pueden derivarse de la ejecución del contrato. En efecto, la administración no tiene por qué conocer los entresijos del funcionamiento del servicio en relación a cuestiones como las invocadas por el sindicato actor (como, por ejemplo, si hay trabajadores contratados para sustituir a otros que estén disfrutando de una excedencia o de una reducción de jornada).

En este sentido, en ningún momento el precepto transcrito exige que la administración corrobore la veracidad de esa información. Así, no atribuye a esta ninguna responsabilidad por su inexactitud o carácter sesgado. De hecho, el apartado cuarto prevé la aplicación de penalidades al contratista que incumpla la obligación de suministrar esa información. Por su parte, el apartado quinto dispone, de manera expresa, que en el caso de que los gastos ocasionados por los trabajadores subrogados sean superiores a los indicados en esa información, es el antiguo contratista el que responderá de esa diferencia. De esta forma, la administración queda al margen de la responsabilidad que pudiera derivarse de la inexactitud de dicha información.

A partir de ahí, no apreciamos que el Ayuntamiento de Baracaldo haya incumplido alguna de sus obligaciones legales en lo que a este punto se refiere. Este se ha limitado a transmitir la información proporcionada por el contratista anterior, sin que deba realizar una labor de averiguación para corroborar que esa información se corresponde con el gasto real en materia de personal.

En cualquier caso, los derechos tanto de los trabajadores como del nuevo contratista quedan debidamente garantizados. En cuanto a los primeros, la empresa



habrá de satisfacer, en todo caso, los gastos correspondientes a su prestación de servicios. En cuanto a los segundos, ya hemos visto cómo la ley le permite reaccionar frente al anterior contratista.

Por lo demás, CCOO hace referencia a determinados elementos (como los horarios que cubriría cada trabajador) que no habrían sido incluidos en esa información. Sin embargo, se trata de cuestiones menores que no pueden tener el efecto pretendido. Lo realmente importante es que los pliegos incluyen la información necesaria para que los licitadores puedan presentar una oferta fundada y con conocimiento de las circunstancias que se dan en el caso y que pueden influir en la determinación de los costes del contrato.

Conforme a lo expuesto, hemos de rechazar también este motivo del recurso contencioso-administrativo.

QUINTO.- PERFILES LINGÜÍSTICOS.

Para terminar, el recurso cuestiona la exigencia, incorporada como novedad por el contrato que ahora nos ocupa, de que todos los trabajadores acrediten un determinado nivel de conocimiento de euskera.

En consonancia con esta exigencia, el pliego de prescripciones técnicas dispone lo siguiente:

«En caso de no cumplir los requisitos de formación exigidos, la empresa adjudicataria deberá responsabilizarse de que el personal subrogado, adscrito a este contrato comience a cumplir las condiciones de formación establecidos en estos pliegos, proporcionando los recursos, bien a través del plan de formación programado por la empresa, bien indicando la necesidad de que el personal se matricule para la obtención del grado universitario y la certificación lingüística exigida en un plazo no superior a la duración del presente pliego.»

CCOO argumenta que, hasta la fecha, la falta de acreditación de los perfiles lingüísticos ahora exigidos no habría constituido ningún obstáculo para que los trabajadores desarrollasen sus funciones de manera adecuada y satisfactoria. Señala que algunos de esos trabajadores sí que sabrían euskera, con lo que la atención al ciudadano que así lo desee en ese idioma estaría debidamente garantizada.

El recurrente se queja de que esa cláusula está redactada de una manera confusa, de modo que la administración podría exigir que los trabajadores obtengan los perfiles requeridos dentro del plazo de duración del contrato (dos años). Reconoce que la administración, en diversas reuniones e informes, ha manifestado que no va a interpretar la cláusula en ese sentido. Ahora bien, se resiste a dar por buenas esas manifestaciones, que, en realidad, no alterarían los términos de lo recogido en los pliegos. Así, se queja de que el nuevo contratista podría entender que concurre una causa de inidoneidad sobrevenida en los trabajadores que carecen del perfil exigido. Ello supondría, a su juicio, una vulneración de la cláusula de subrogación.

El sindicato destaca que esta exigencia se habría incorporado sin realizar ningún estudio o informe previos que corroboren su necesidad. De forma que no se habría modificado suficientemente la introducción de este nuevo requisito para los trabajadores.

El propio ayuntamiento, en su escrito de contestación a la demanda, reconoce que la cláusula incluida en el pliego de condiciones técnicas es confusa, y podría interpretarse en el sentido de que los trabajadores han de adquirir el nivel de euskera exigido en el plazo de dos años (que la duración prevista del contrato). El ayuntamiento dice que no lo van a interpretar así, pero, si lo hiciera, se podrían materializar los temores del recurrente de que varios trabajadores (que llevan años prestando esos servicios y que, en ocasiones, superan los 45 años) pierdan su



empleo.

El expuesto es prácticamente el único argumento utilizado por el demandado para defender la validez de esa previsión. De hecho, no se basa en ninguna norma para incorporar ese requisito. Únicamente hace referencia a una instrucción dictada por el consejero de Administración Pública y Justicia para la incorporación del uso y conocimiento del euskera en los contratos celebrados por la AGCAPV, que él mismo reconoce que no es de aplicación al ámbito que ahora nos ocupa.

En el convenio colectivo aplicable al caso se incorpora un artículo (el 24) dedicado a la comisión sectorial de formación y normalización lingüística, cuyo contenido es el siguiente:

«En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su publicación, la comisión sectorial de formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del convenio.

Así mismo y en el marco de esta comisión se tendrá como mandato impulsar, diseñar y ejecutar un plan de normalización lingüística dirigido a las organizaciones y personas trabajadoras del sector de aplicación de este convenio para lo que se estará a lo dispuesto en la disposición adicional segunda.»

Esa disposición adicional 2.^a establece que «[a] partir de la creación de la comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un plan de normalización lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. Este plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las instituciones públicas autonómicas locales (diputaciones y ayuntamientos).

Así mismo, las organizaciones deberán desarrollar un plan de promoción y normalización del euskera.

Asimismo, las organizaciones se comprometen a incluir en su plan las medidas necesarias para normalizar el uso interno de la lengua vasca, en especial lo referido a comunicaciones, notas y avisos que se publiquen con carácter interno en la organización. Finalmente, los firmantes se comprometen a que en las plazas de nueva creación en las que no sea necesario el dominio del euskera este cuente como mérito».

Estas previsiones no consta que se hayan desarrollado nunca.

Por lo demás, el ayuntamiento no ha motivado el porqué de los perfiles exigidos para cada plaza, ni las razones por las que estos trabajadores ya no serían aptos para continuar prestando sus servicios. De hecho, parece ser que ni siquiera conoce cuál es nivel de euskera de los trabajadores, a la vista de la respuesta dada por Eudel (anterior contratista) al oficio remitido por este tribunal. En concreto, la empresa manifestó que desconocía el nivel de euskera de sus trabajadores, dado que se trataba de un dato que nunca le había sido reclamado por el ayuntamiento.

Tampoco se prevé por el ayuntamiento una implantación progresiva, ni se tienen en cuenta las circunstancias especiales de los trabajadores a los que afectaría esa medida. Todo su argumento se ciñe a que no se les va a exigir de manera efectiva que alcancen el nivel de euskera exigido, sino solamente que se apunten al euskaltegi.

Ahora bien, lo cierto es que tal exigencia carece de apoyo legal alguno.

Por lo demás, debemos remarcar que esta sala ya se ha pronunciado, en ocasiones anteriores en el sentido de que no cabe imponer a los trabajadores de una empresa privada las mismas exigencias que a los empleados públicos. En este sentido, encontramos la sentencia 417/2015, de seis de octubre (rec. 723/2014), en

la que razonamos de la siguiente manera:

«...es criterio de esta Sala y Sección que la introducción de criterios de empleo de las lenguas cooficiales para los contratistas en todas las figuras de la contratación administrativa (aún más con la generalidad e intensidad que se deriva de la normativa impugnada) infringe la referida legislación de carácter básico desde las siguientes perspectivas que seguidamente se enumeran:

1º).- Como establece el artículo 62.2 del Texto Refundido de la LCSP, "los requisitos mínimos de solvencia que deba reunir el empresario y la documentación requerida para acreditar los mismos se indicarán en el anuncio de licitación y se especificarán en el pliego del contrato, debiendo estar vinculados a su objeto y ser proporcionales al mismo".

No es debidamente asumida dicha regla cuando la normativa municipal mediante los "condicionantes de servicio" (en euskera o en ambas lenguas cooficiales) a incluir en los pliegos, y tendentes en suma a equiparar el régimen lingüístico de los concursantes y licitadores con el de la propia Administración municipal, sitúa tal exigencia en el marco de la solvencia técnica y posibilita incluso exigencias de competencia lingüística en el personal empleado equivalentes a las que "de hecho se le exigen a la administración contratante", —f 11 y 12—, sometidos a pruebas y acreditaciones.

Esa previsión y su desarrollo a lo largo de la normativa y sus anexos, no resulta compatible con el limitado y preciso objeto de las exigencias técnicas que el régimen jurídico de la contratación pública conlleva, ni posibilita una aptitud técnica que se desenvuelva en el campo del dominio de la lengua cooficial vasca.

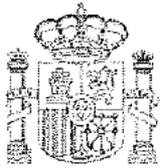
2º).- En la medida en que las dos partes litigantes hacen alusión de signo contrario a la introducción de cláusulas sociales en la contratación para la que faculta el artículo 118 TRCSP, la Sala va a coincidir no ya tanto en la infracción de dicho precepto, sino en su falta de cobertura o amparo respecto de la actuación impugnada.

Recientemente nos hemos referido a ese tipo de cláusulas en asuntos de esta Sala y Sección como el del R.C-A nº 630/2.013, Sentencia de 30 de diciembre de 2.014, diciendo al respecto que;

"la incorporación de cláusulas generales de tipo social a los contratos de obras públicas del sector público ... resulta de indiscutible competencia de las instituciones forales, pues recae precisamente, —como su preámbulo indica—, en aplicar (ejecutar) la legislación de contratos conforme a los preceptos habilitantes que acabamos de transcribir, y en modo alguno ejercer la función creadora de normas jurídicas de desarrollo normativo de la misma que necesariamente pasaría por innovar, completar y adaptar previsiones inacabadas de la legislación básica con carácter general y futuro para el ámbito que les concierne."

O que, "Lo que viene a establecer la Norma Foral es un conjunto de condiciones contractuales o clausulado general dirigido al sector público que está subordinado a dicha institución representativa foral, de manera tal que la afectación a las empresas operantes en el mercado de la licitación de obras públicas tan solo se ha de llegar a producir por la fuerza del contrato que eventualmente se suscriba y a título de obligaciones surgidas del mismo, —artículo 1.091 del Código Civil—, y no a título de obligaciones surgidas de la Ley (o del reglamento jurídico), — artículo 1090 CC—. En el derecho común, y ejemplificativamente la Ley de Condiciones Generales de la Contratación 7/1.998, de 13 de abril, en su artículo 1.1 califica a esas figuras como 'cláusulas predispuestas'.

El matiz es esencial porque, si de una parte el reglamento es fuente de derecho, innova el ordenamiento jurídico y no puede ser singularmente derogado, —artículo 52.2 LRJ-PAC—, la cláusula general no crea derecho sino que es ella



misma la que a su vez constituye aplicación del mismo. La Administración (...) recurrente presupone en el primero de sus motivos impugnatorios que los artículos combatidos constituyen un desarrollo reglamentario *contra legem* respecto del nuevo contenido de los apartados 1 y 2 del artículo 84 del ET que comportan medidas urgentes de reforma del mercado laboral contenidas en la Ley 3/2.012, de 6 de julio, que modifican el TR del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, pero la Norma Foral impugnada no establece normas ni desarrolla el Estatuto de los Trabajadores, limitándose a ejercitar una habilitación que se reconoce y comprende exclusivamente en el ámbito del derecho administrativo de la contratación del Sector Público, por lo que, lo mismo que carece del potencial normativo de obligar a empresas en el conjunto de toda su actividad ya sea dentro o fuera del Territorio Histórico y predispone tan solo el marco de determinadas figuras contractuales en la medida en que las empresas licitadoras lleguen a resultar adjudicatarias, no aspira a desarrollar e integrar al completo el ordenamiento laboral vigente (...)"

Por el contrario, en el supuesto ahora examinado no existe esa habilitación de la legislación básica de contratos, ni el contenido de las supuestas cláusulas sociales (ya que no existe tal denominación ni encaje en la normativa impugnada), está predeterminado por el ordenamiento sectorial, sino que es producto de la libre decisión municipal como atípica manifestación de su formal potestad reguladora en materias en que solo cuenta con facultades de ejecución.

3º).- Fuera de esa perspectiva, en la Sentencia propia de esta Sección que se acaba de citar se alude igualmente a las regulaciones de carácter novedoso que, a diferencia de lo que ha venido proyectándose sobre las cláusulas o condiciones generales, no constituyen la aplicación legalmente apoderada de facultades ejecutivas en materia de establecimiento de meras cláusulas a ser incorporadas a los contratos, sino de un genuino ejercicio de la capacidad normativa de las Administraciones para crear "ex novo", requisitos ajenos a sus poderes de configuración normativa material.

Y se concluía en ella para el caso allí examinado, "...que no les cumple a las Juntas Generales es alterar el diseño legal sobre la materia de contratación pública en relación con los órganos, elementos integrantes y procedimientos a través de los cuales el cumplimiento de las cláusulas contractuales pueda ser fiscalizado, sin que medie para ello la interposición legislativa estatal o autonómica, y en este punto, la formulación en negativo que la Administración recurrente realiza respecto del título competencial sobre obras públicas —artículo 7.a) 10 LTH—, como inidóneo para legitimar el desarrollo legislativo en materia de contratación de las Administraciones Públicas, tiene que ser necesariamente compartida a falta siquiera de una argumentación de signo opuesto en el proceso, antes bien, implícitamente concesiva —contestación de J.J.GG a los folios 139-140 de los autos—."

4º.-) El título de la normalización del uso de la lengua que esgrime la parte demandada, tampoco justificaría el establecimiento de exigencias tales para las empresas licitadoras e indirectamente para su personal, a través de la participación en procesos concursenciales.

La antes mencionada STC 82/1.986, de 26 de junio señalaba que, ".....nada hay que objetar a la finalidad de progresiva euskaldunización del personal afecto a la Administración Pública en la Comunidad Autónoma del País Vasco, entendida como posibilidad de dominio también del euskera —sin perjuicio del castellano— por dicho personal. Y en tal sentido, de acuerdo con la obligación de garantizar el uso de las lenguas oficiales por los ciudadanos y con el deber de proteger y fomentar su conocimiento y utilización, nada se opone a que los poderes públicos

prescriban, en el ámbito de sus respectivas competencias, el conocimiento de ambas lenguas para acceder a determinadas plazas de funcionario o que, en general, se considere como un mérito entre otros (como expresamente se prevé) el nivel de conocimiento de las mismas: bien entendido que todo ello ha de hacerse dentro del necesario respeto a lo dispuesto en los arts. 14 y 23 de la C.E., y sin que en la aplicación del precepto legal en cuestión se produzca discriminación. En definitiva, el empleo del euskera implica la provisión de los medios necesarios, y entre ellos, la presencia de personal vascoparlante, tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco como en la periférica del Estado, en los términos señalados por la sentencia de este Tribunal 76/1983, de 5 de agosto 'como modo de garantizar el derecho a usarla por parte de los ciudadanos de la respectiva Comunidad', y en relación con la previsión expresa que con respecto a este artículo hace la disposición adicional tercera."

Lo que no cabe, por tanto, y en principio, es extender esa exigencia propia del acceso a la función pública, refiriéndola indirectamente al conjunto del personal al servicio de los futuros contratistas y adjudicatarios de obras y servicios, y directamente a estos. Antes al contrario, los elementos humanos que participan en esas convocatorias de adjudicación contractual ostentan el estatuto y la libertad de elección lingüística que la Ley de normalización de 1982 atribuye a los administrados, —aunque se establezcan vínculos de especial sujeción con la Administración—, y no así el que ella, y su interpretación constitucional, otorgan a los poderes públicos.

Como ha dicho el TC a este respecto y para el ámbito local, "El art. 8.3 permite a los poderes públicos 'hacer uso exclusivo del euskera para el ámbito de la Administración Local, cuando en razón de la determinación socio-lingüística del municipio no se perjudiquen los intereses de los ciudadanos.'"»

Lo expuesto nos lleva a estimar en este punto el recurso contencioso-administrativo planteado por CCOO, y, en consecuencia, a anular el pliego de condiciones técnicas del contrato en el punto en que incorpora la exigencia de un perfil lingüístico para los trabajadores de la empresa contratista.

SEXTO.- COSTAS.

Dado que se está estimando parcialmente el recurso planteado, no procede, conforme al artículo 189 de la Ley 29/1998, la expresa imposición de las costas causadas en la tramitación del procedimiento.

FALLO

Estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo 952/2021 planteado por la procuradora de los tribunales doña _____, en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi, frente a la resolución 159/2021, de uno de octubre, del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma Vasca:

1º) Anulamos, por no ser conforme a derecho, el pliego de condiciones técnicas del contrato, en el punto en que exige determinados perfiles lingüísticos de euskera a los trabajadores de la empresa contratista; manteniendo la resolución impugnada en lo demás.

2º) No hacemos expresa imposición de las costas causadas en la tramitación del procedimiento.



Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer **RECURSO DE CASACIÓN** ante la Sala de lo Contencioso - administrativo del Tribunal Supremo y/o ante la Sala de lo Contencioso - administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el cual, en su caso, se preparará ante esta Sala en el plazo de **TREINTA DÍAS** (artículo 89.1 LJCA), contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución, mediante escrito en el que se dé cumplimiento a los requisitos del artículo 89.2, con remisión a los criterios orientativos recogidos en el apartado III del Acuerdo de 20 de abril de 2016 de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, publicado en el BOE n.º 162, de 6 de julio de 2016, asumidos por el Acuerdo de 3 de junio de 2016 de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Quien pretenda preparar el recurso de casación deberá previamente consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este órgano jurisdiccional en el BANCO SANTANDER, con n.º 4697 0000 93 0952 21, un **depósito de 50 euros**, debiendo indicar en el campo concepto del documento resguardo de ingreso que se trata de un "Recurso".

Quien disfrute del beneficio de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de todos ellos están exentos de constituir el depósito (DA 15.ª LOPJ).

Así por esta nuestra Sentencia de la que se llevará testimonio a los autos, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



DILIGENCIA. - En Bilbao, a 24 de noviembre del 2022.

La extiendo yo, _____ para hacer constar que, en el día de hoy la anterior sentencia, firmada por quienes la han dictado, pasa a ser pública en la forma permitida u ordenada en la Constitución y las leyes, quedando la sentencia original para ser incluida en el libro de sentencias definitivas de esta sección, uniéndose a los autos certificación literal de la misma, procediéndose seguidamente a su notificación a las partes. Doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

