

**ACUERDO DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En Madrid, a 21 de abril de 2022.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la Fundación AMÁS Social contra los pliegos del contrato “*atención residencial para personas adultas con discapacidad intelectual y graves trastornos de conducta asociados*”, nº expediente: AM-001/2022, Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, este Tribunal ha adoptado la siguiente,

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 14 de marzo de 2022, se publicó en el portal de la Contratación Pública de la Comunidad de Madrid los pliegos que habrán de regir la adjudicación y ejecución del contrato. Así mismo se publicó en el DOUE con fecha 15 de marzo.

El valor estimado de contrato asciende a 149.886.326,60 euros y un plazo de ejecución de 48 meses.

Segundo.- El 4 de abril de 2022, se presentó recurso especial en materia de contratación, formulado por la representación de la Fundación AMÁS Social, en el que solicita la anulación de determinadas cláusulas del PCAP.

Con fecha 5 de abril de 2022, se requirió al órgano de contratación la remisión de los expedientes de contratación acompañados de los correspondientes informes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la LCSP.

El 13 de abril de 2022, el órgano de contratación remitió los informes y el expediente de contratación a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).

Tercero.- No se ha dado traslado de los recursos a posibles interesados al no ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones que las aducidas por el recurrente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, aplicable en virtud de lo establecido en el artículo 56 de la LCSP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el presente recurso.

Segundo.- El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada para ello, al tratarse de una empresa potencial licitadora, cuyos derechos legítimos pueden verse afectados, de una conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero.- El recurso especial se planteó en tiempo y forma, pues los pliegos de condiciones fueron publicados el 14 de marzo de 2022, e interpuesto el recurso el día 4 de abril, por tanto se encuentra dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto.- El recurso se interpuso contra los pliegos de un acuerdo marco de servicios. El acto es recurrible, de acuerdo con el artículo 44.1.b) y 2.a) de la LCSP.

Quinto.- En cuanto al fondo del recurso se fundamenta en que los costes fijados por el PCAP, además de no haber sido calculados conforme a la normativa de aplicación, no responden a los valores reales de mercado, siendo ésta máxima indispensable para lograr la correcta prestación del servicio en los términos que establecen los pliegos rectores, así como presentación de las ofertas por parte de los operadores económicos que deseen participar en el procedimiento de contratación, con un mínimo de rentabilidad. Asimismo, se prescinde de perfiles profesionales que son necesarios para el cumplimiento del objeto de la licitación. A mayor abundancia, alega vulneración del principio de igualdad y de actos propios.

En concreto, alega que la subida salarial prevista en el convenio colectivo de aplicación para los tres años a partir de 2022 ha de preverse conforme al IPC y que el salario mínimo interprofesional que se determina ha de ser el fijado a partir del año 2022.

Respecto al primer aspecto, señala que se aplica erróneamente el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad dado que la subida salarial prevista ha de ser realizada conforme al IPC, no siendo tan solo la misma de un 3,75%. El órgano de contratación interpreta restrictivamente lo que dispone la norma al actualizar las tablas únicamente a un 3,75%, dado que éste es el incremento mínimo que el convenio colectivo prevé y lo anterior, sin haberlo realizado

conforme al IPC cuando el incremento será sustancialmente superior a la cantidad indicada. A su juicio, la subida, lógica, proporcional y real, quedaría fijada en un 6,8% de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por otro lado, alega que, como se desprende del PCAP, se aplica el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, siendo éste según su artículo primero de “[...] 32,17 euros/día o 965 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses”, Sin embargo, el salario mínimo interprofesional no ha de quedar fijado mediante el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, sino por el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 puesto que el primero finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2021 y el acuerdo marco para del presente contrato se publica el 14 de marzo de 2022.

Por otro lado, considera inexplicable que se decide eliminar dentro del personal la figura del auxiliar administrativo cuando ésta es, junto con la de director, esencial para el adecuado funcionamiento de la prestación. Basta acudir a los pliegos rectores, comprobar su objeto, las funciones que precisa desempeñar el capital humano y la estructura de éste último para cerciorarse de la imperiosa necesidad de dicho perfil profesional. Debiendo ser esta figura comprendida dentro de la plantilla del personal, hace que se incremente aún más los costes directos: costes de personal, acreditando una vez más que éstos no responden a un valor adecuado del mercado. Así mismo, alega que en el PCAP no se contempla un reajuste de las condiciones económicas en el supuesto de que los costes directos referentes al personal, sufran modificaciones.

Por otro lado, considera que los costes fijados por el PCAP en lo referente a costes indirectos: costes generales, no son adecuados puesto que son inferiores a los necesarios para el efectivo cumplimiento del contrato, es decir, el coste anual es superior al que se determina por el PCAP. Realiza un análisis de todos y cada uno de gastos incluidos, concluyendo en su insuficiencia.

Por su parte, el órgano de contratación alega respecto a que la subida salarial prevista en el convenio colectivo de aplicación para los tres años a partir de 2022 ha de preverse conforme al IPC, señala que el convenio colectivo de aplicación tomado como referencia para el cálculo de los costes laborales es el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Este convenio ha perdido su vigencia el 31 de diciembre de 2021 y por ello, a la hora de realizar los cálculos de los costes de personal se aplicó el artículo 32 del citado convenio que establece: *“.....Finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente Convenio se actualizarán como determinen las partes negociadoras para periodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el periodo anterior garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75 % para el periodo de tres años, sobre el salario base, independientemente de la evolución del IPC. En caso de que las partes no logren un acuerdo en el plazo de tres meses se procederá a la actualización de las mencionadas tablas aplicando un 50% del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50 % al incremento por igual de los niveles de desarrollo, garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 3,75% sobre el salario base”.*

Considera que a la hora de elaborar el presupuesto de licitación se tomó como referencia el incremento mínimo del 3,75% sobre sobre las tablas salariales del convenio al no haber terminado en ese momento la vigencia del mismo. Era, por tanto, materialmente imposible conocer en qué porcentaje se actualizarían las tablas salariales fijadas en el convenio colectivo para el año 2022. Ni si quiera en el momento de la fecha de la publicación del anuncio de licitación (14 de marzo de 2022) había transcurrido el periodo mencionado de tres meses en el cual las partes negociadoras podrían haber logrado un acuerdo en relación la actualización de las tablas salariales.

En lo que se refiere a la alegación de que el salario mínimo interprofesional que se determina ha de ser fijado a partir del año 2022, señala que con fecha 23 de febrero de 2022 entró en vigor el Real Decreto 152/2022, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, estableciéndose el mismo en 1.000 euros. Hay que indicar

que este órgano de contratación, respetando el artículo 100 de la LCSP, aplicó los precios de mercados al momento de elaborar el presupuesto de licitación. Por otra parte, señala que el nuevo SMI solo es aplicable a una de las categorías prevista en el pliego (categoría de cuidador), teniendo una incidencia en el presupuesto de licitación ínfima ya que el salario fijado para esta categoría en el convenio era de 990 euros, cantidad que es la que se tuvo en cuenta a la hora de elaborar el presupuesto del contrato. Concretamente respecto al importe de licitación (precio plaza/ocupada/día) fijado en 100,58 euros solo tendría una incidencia del 0,34%.

En lo que se refiere a la alegación relativa a la eliminación dentro del personal de la figura de auxiliar administrativo, hay que resaltar que dentro del desglose que la Administración hace de los costes directos o de personal y de los costes indirectos o generales cabe señalar, de un lado, que los costes de personal recogen los costes de los profesionales lo que se denomina atención directa a los usuarios, es decir, las figuras profesionales del director, así como del personal que presta la atención sanitaria, la atención especializada y la atención directa en sentido estricto (cuidadores y TIS), habiéndose adecuado el número y categorías profesionales a la tipología, a la intensidad de la prestación de cada recurso del sistema y a los servicios que prestan, de conformidad con el pliego de prescripciones técnicas. De otro lado, dentro de los costes generales, por su parte están previstos los costes de lavandería y limpieza, gestión y administración y mantenimiento, ya que en la estimación de su cálculo se ha tenido en cuenta el salario de unos profesionales vigentes en el momento de la preparación de los pliegos.

En relación con la alegación referida a que no se contempla un reajuste de las condiciones económicas en el supuesto de que los costes directos de personal sufran modificaciones, alega , de un lado, que la estimación de los costes y la determinación del presupuesto base de licitación debe ser adecuado a los precios del mercado de conformidad con el artículo 100.2 de la LCSP, mandato que se ha seguido por la Administración, y de otro lado, destacar que el principio consagrado por la LCSP del

riesgo y ventura del contratista (artículo 197 LCSP), a excepción de los supuestos de fuerza mayor.

Respecto a la insuficiencia de los costes indirectos, el órgano de contratación sostiene, por una parte, que la Administración, en virtud de sus competencias para la contratación y conforme a la potestad discrecional que le asiste, ha calculado estos costes, de conformidad con la LCSP. Para ello ha tenido en cuenta los precios habituales en el mercado, según el estudio de costes elaborado por la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad, sobre la base de la información suministrada por los centros propios residenciales de la Dirección General de la Red de Atención a Personas con Discapacidad, gestionados mediante contratos de gestión de servicios público a través de licitaciones públicas, así como sobre la base de otras fuentes de información de licitaciones similares. Destaca, así mismo, que la diferencia de perfiles de atención de personas con enfermedad mental a que se refiere el acuerdo marco citado por la recurrente y de personas adultas con discapacidad intelectual y graves trastornos de conducta asociados, objeto del acuerdo marco recurrido, determina que los servicios objeto de contrato, y por tanto los medios personales y materiales, sean necesariamente diferentes entre ambos acuerdos marco y en consecuencia los costes de personal y generales.

Vistas las alegaciones de las partes, procede dilucidar si el cálculo del presupuesto base de licitación y el valor estimado del contrato cumple las exigencias previstas en la LCSP.

A este respecto, procede traer a colación lo dispuesto en la LCSP, en el artículo 100.

“Presupuesto base de licitación.

1. A los efectos de esta Ley, por presupuesto base de licitación se entenderá el límite máximo de gasto que en virtud del contrato puede comprometer el órgano de contratación, incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, salvo disposición en contrario.

2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia”.

Por su parte, el artículo 102.3 establece “Los órganos de contratación cuidarán de que el precio sea adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato mediante la correcta estimación de su importe, atendiendo al precio general de mercado, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación y la aplicación, en su caso, de las normas sobre ofertas con valores anormales o desproporcionados”.

Procede analizar, por tanto, el presupuesto de licitación elaborado por el órgano de contratación en base a los fundamentos del recurso presentado.

Analizado el presupuesto de licitación que consta en el expediente, cabe afirmar que cumple formalmente los requisitos previstos en el artículo 100 de la LCSP, en cuanto realizada un desglose de los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. Así mismo, figura el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución de forma desglosada y con desagregación de género y categoría estimados a partir del convenio laboral de referencia.

Entrando en el contenido del presupuesto de licitación, en lo referente a la revisión salarial contemplada que asciende al 3,75%, debe estimarse correcta, dado que la fecha de publicación del anuncio de licitación fue 14 de marzo de 2022, sin que hubieran transcurrido el plazo de tres meses en el cual las partes podrían haber logrado un acuerdo. El propio convenio colectivo en su artículo 32.1 establece que

una vez transcurrido este plazo de tres meses desde la finalización de la vigencia del convenio el 31 de diciembre de 2021 es cuando sería aplicable *“la actualización de las mencionadas tablas aplicando un 50% del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50% al incremento por igual de los niveles de desarrollo, garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 3,75% sobre el salario base”*. Dado que no había transcurrido dicho plazo a la fecha de publicación de los pliegos, la estimación del incremento mínimo para la revisión salarial debe estimarse correcto.

A este respecto, la Junta Consultiva de Contratación del Estado, en su recomendación de 10 de diciembre de 2018, señala:

“Pues bien, en los expositivos precedentes ya hemos visto que en este tipo de contratos no cabe con carácter general la revisión de precios ni tampoco la modificación no prevista del contrato a instancia del contratista. También hemos sentado que el incremento de los costes de la mano de obra derivados del convenio colectivo forma parte del alea normal del contrato y es un riesgo propio de la ejecución del mismo, riesgo que el contratista debe soportar. Por tanto, en estos supuestos no parece que sea el órgano de contratación el que deba adoptar medidas para paliar un incremento de los costes laborales porque el cálculo de los parámetros económicos del contrato no puede hacerse sobre la base de una hipotética negociación colectiva. Otra cosa es que los licitadores puedan tener en cuenta un escenario de incremento previsible para formular sus proposiciones y que, de este modo, incluso en el caso de un incremento del coste de la mano de obra la economía del contrato no se vea alterada”.

Con relación a la repercusión que en el presupuesto de licitación pudiera tener la entrada en vigor del Real Decreto 152/2022 por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022, hay que destacar que entró en vigor el 23 de febrero de 2022. El expediente de contratación se inició el 22 de octubre y los pliegos fueron aprobados el 18 de febrero de 2022, por tanto en fechas anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto.

A mayor abundamiento, proceder a acoger las alegaciones del órgano de contratación en cuanto a la escasa incidencia que la aplicación de dicha norma en el presupuesto de licitación, ya que el nuevo SMI solo es aplicable a una de las categorías prevista en el pliego (categoría de cuidador), suponiendo un incremento de los costes de personal en 7.038,04 euros (0,34% del presupuesto de licitación, con un valor estimado de 149.886.326,60 euros).

Con relación al resto de costes incluidos en el presupuesto de licitación, ejecución material de los servicios y de los gastos generales de estructura, no ha quedado acreditado por las recurrentes su insuficiencia, por lo que estarían amparados por la presunción de acierto de los órganos de contratación. En este sentido la Resolución 599/2021 del TACRC *“Podemos decir, finalizando esto que manifestamos que, frente a esa concreción en el precio del ente adjudicador, en el que debemos presumir un acierto propio del que es conocedor de las cuestiones técnicas del contrato que se ha convocado en otras ocasiones, conoce suficientemente éste y los precios a que puede enfrentarse el mercado, estableciendo, dentro de sus potestades propias como al órgano adjudicador, un precio del contrato que, desde este punto de vista, gozaría de una presunción análoga, a la que tienen las manifestaciones técnicas de los órganos de contratación, cuando se debaten por los licitadores las mismas (...)”*.

En su recurso presenta un análisis de los gastos generales discrepante del presentado por el órgano de contratación, que ha realizado en base a sus estudios e informes propios, que gozan de presunción de acierto técnico, máxime cuando este Tribunal carece de conocimientos técnicos específicos para su evaluación.

En cuanto lo alegado respecto a la eliminación dentro del personal de la figura de auxiliar administrativo, como señala el órgano de contratación, hay que señalar que dentro del desglose que la Administración los costes de personal recogen los costes de los profesionales lo que se denomina atención directa a los usuarios (director), así como del personal que presta la atención sanitaria, la atención especializada y la

atención directa en sentido estricto (cuidadores y TIS), habiéndose adecuado el número y categorías profesionales a la tipología, a la intensidad de la prestación de cada recurso del sistema y a los servicios que prestan, de conformidad con el pliego de prescripciones técnicas y de otro lado, dentro de los costes generales, por su parte están previstos los costes de lavandería y limpieza, gestión y administración y mantenimiento, estimándose su cálculo teniendo en cuenta su salario.

No debe olvidarse que corresponde al órgano de contratación, en el ámbito de sus competencias, determinar las características del servicio cuya gestión le está encomendada, dentro del ámbito de su discrecionalidad técnica, siempre respetando los principios de la contratación pública, sin que su voluntad pueda ser sustituida por planteamientos discrepantes de los potenciales licitadores.

En relación con la alegación referida a que no se contempla un reajuste de las condiciones económicas en el supuesto de que los costes directos de personal sufran modificaciones, cabe referirse, en primer lugar, a lo dispuesto en el artículo 197 de la LCSP, donde se recoge el principio de riesgo y ventura del contratista. En este sentido, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 27 de octubre de 2009 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta, Recurso 763/2007), ha declarado: *“como señalan las Sentencias de 14 de mayo (RJ 2001, 4478) y 22 de noviembre de 2001 (RJ 2001, 9727), “el riesgo y ventura del contratista ofrecen en el lenguaje jurídico y gramatical la configuración de la expresión riesgo como contingencia o proximidad de un daño y ventura como palabra que expresa que una cosa se expone a la contingencia de que suceda un mal o un bien, de todo lo cual se infiere que es principio general en la contratación administrativa, que el contratista, al contratar con la Administración, asume el riesgo derivado de las contingencias que se definen en la Ley de Contratos del Estado y se basan en la consideración de que la obligación del contratista es una obligación de resultados, contrapuesta a la configuración de la obligación de actividad o medial. Ello implica, que si por circunstancias sobrevenidas se incrementan los beneficios del contratista derivados del contrato de obra sobre aquellos inicialmente calculados, la Administración no podrá reducir el precio, mientras que si las*

circunstancias sobrevenidas disminuyen, el beneficio calculado o incluso producen pérdidas serán de cuenta del contratista sin que éste pueda exigir un incremento del precio o una indemnización. Sin embargo, la Ley establece que este principio de riesgo y ventura tiene como excepción los supuestos de fuerza mayor, [...] al constituir éstos, según destaca la STS de 15 de marzo de 2005 (RJ 2005, 3194), factores imprevisibles, anormales en el desarrollo propio de la naturaleza de las obras y ajenos a la voluntad y comportamiento del contratista, que inciden negativamente en la ejecución del contrato”.

La Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, en su Recomendación de 10 de diciembre de 2018, señala *“Pues bien, en los expositivos precedentes ya hemos visto que en este tipo de contratos no cabe con carácter general la revisión de precios ni tampoco la modificación no prevista del contrato a instancia del contratista. También hemos sentado que el incremento de los costes de la mano de obra derivados del convenio colectivo forma parte del alea normal del contrato y es un riesgo propio de la ejecución del mismo, riesgo que el contratista debe soportar. Por tanto, en estos supuestos no parece que sea el órgano de contratación el que deba adoptar medidas para paliar un incremento de los costes laborales porque el cálculo de los parámetros económicos del contrato no puede hacerse sobre la base de una hipotética negociación colectiva. Otra cosa es que los licitadores puedan tener en cuenta un escenario de incremento previsible para formular sus proposiciones y que, de este modo, incluso en el caso de un incremento del coste de la mano de obra la economía del contrato no se vea alterada”.*

Por otro lado, el artículo 103 de la LCSP, respecto a la revisión de precios establece *“2. Previa justificación en el expediente y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto al que se refieren los artículos 4 y 5 de la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, la revisión periódica y predeterminada de precios solo se podrá llevar a cabo en los contratos de obra, en los contratos de suministros de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, en los contratos de suministro de energía y en aquellos otros contratos en*

los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años. Dicho período se calculará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto anteriormente citado.

No se considerarán revisables en ningún caso los costes asociados a las amortizaciones, los costes financieros, los gastos generales o de estructura ni el beneficio industrial. Los costes de mano de obra de los contratos distintos de los de obra, suministro de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, se revisarán cuando el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el Real Decreto”.

Por todo lo anterior, debe considerarse que el presupuesto de licitación cumple las exigencias previstas en el artículo 100 y siguientes de la LCSP, en consecuencia procede la desestimación de este motivo.

Sexto.- Respecto al segundo motivo del recurso referido a la vulneración del principio de igualdad y de actos propios, la recurrente alega que en el pliego del acuerdo marco que fija las condiciones que habrán de ajustarse a los contratos para la gestión de “residencias para personas con enfermedad mental grave y duradera en las distintas zonas de la Comunidad de Madrid” a adjudicar por procedimiento abierto mediante pluralidad de criterios, número de expediente AM-004/2021, que se ha utilizado de parangón, el cálculo de la estructura de costes, resulta ser sustancialmente superior al que nos ocupa, contando con parte de personal que aquí se prescinde (auxiliar administrativo, gastos de vehículo de apoyo a la residencia, equipo informático). Y ello sin justa causa pese a que nos encontramos ante usuarios sustanciales iguales.

Por su parte, el órgano de contratación señala que el acuerdo marco que fija las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos de servicios de “atención residencial para personas adultas con discapacidad intelectual y graves trastornos de conducta asociados” (AM-001/2022) regula un servicio dirigido a personas con un perfil específico y diferente del acuerdo marco con el que la recurrente compara, el de

personas con enfermedad mental grave y duradera. Así, pues, los servicios objeto de contrato son diferentes y en consecuencia los costes de personal y generales también lo son.

Respecto a la vulneración del principio de igualdad al prescindir de la figura del auxiliar administrativo. A este respecto, la Administración no ha prescindido de tal figura y que se recoge dentro de los costes generales de “*Administración y gestión*”, tal como se ha expresado en el número anterior.

Por último, la recurrente considera que la Administración conculca la doctrina de los actos propios. Al respecto, el órgano de contratación señala que no puede colegirse tal vulneración al tratarse de acuerdos marco diferentes y estipular unas condiciones propias cada expediente de contratación, por lo que la aplicación de este principio queda vacío de contenido al tratarse de dos acuerdos marco diferenciados, con características propias y no sujetos a una reciprocidad en su modo de ejecución.

Vistas las alegaciones de las partes, procede acoger las alegaciones del órgano de contratación. Este Tribunal no puede entrar en análisis comparativos de unos pliegos distintos a los que se enjuicia en este momento procedimental, ya que no procede analizar unos pliegos sobre contratos anteriores cuyo alcance y contenido son desconocidos para este Tribunal.

Corresponde al órgano de contratación, en cada caso, conocer de la prestación del servicio que debe realizar determinar las características técnicas de cada contrato, sin que forzosamente se sienta vinculado por contrataciones precedentes.

Por todo lo anterior, el motivo debe ser desestimado

En su virtud, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y el artículo 3.5 de la Ley 9/2010, de 23 de

diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid,

ACUERDA

Primero.- Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la Fundación AMÁS Social contra los pliegos del contrato *“atención residencial para personas adultas con discapacidad intelectual y graves trastornos de conducta asociados”*, nº expediente: AM-001/2022, Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid.

Segundo.- Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la sanción prevista en el artículo 58 de la LCSP.

Tercero.- Notificar este acuerdo a todos los interesados en este procedimiento.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 59 de la LCSP.