

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

En Madrid, a 13 de mayo de 2021.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación del Sindicato CCOO de Construcción y Servicios de Madrid, contra los Pliegos de Prescripciones Técnicas y de Cláusulas Administrativas Particulares del expediente de contratación de “Servicio de limpieza de los espacios públicos de Madrid (6 lotes), número de expediente 300/2020/00547, del Área de Medio Ambiente y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid, este Tribunal ha adoptado la siguiente,

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fechas 18 y 19 de marzo de 2021, se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el Diario Oficial de la Unión Europea, respectivamente, la convocatoria de licitación pública del contrato de servicios de referencia, mediante licitación electrónica por procedimiento abierto con pluralidad de criterios, los empresarios podrán licitar a un lote, a varios o a todos los lotes, si bien el número máximo de lotes a adjudicar a cada licitador serán dos. El valor estimado total del contrato es de 1.584.728.506,91 euros, para un plazo de duración de 6 años, en atención a la inversión inicial que requiere la prestación del servicio.

El plazo de presentación de proposiciones finaliza el 24 de mayo de 2021.

Segundo.- Con fecha 8 de abril se ha recibido en este Tribunal escrito de la representación del Sindicato CCOO de Construcción y Servicios de Madrid (en adelante CCOO), interponiendo recurso contra los pliegos que rigen el servicio de referencia, impugnando el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante PCAP), y el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares (en adelante PPTP) del contrato, al no considerar correcto el convenio colectivo aplicado para el cálculo de los costes laborales, por lo que solicita su anulación, así como la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación del contrato en evitación de perjuicios irreparables para los afectados y para el interés público.

Tercero.- El órgano de contratación ha remitido a este Tribunal, con fecha 14 de abril de 2021, el expediente de contratación y el informe 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), solicitando la desestimación del recurso, sin pronunciamiento expreso sobre la medida cautelar solicitada por la recurrente, si bien manifiesta en sus conclusiones que la limpieza de los espacios públicos de Madrid es un servicio esencial de la ciudad que afecta de forma directa al bienestar de todos los ciudadanos y al estado, ornato y salubridad de la ciudad.

Cuarto.- No se ha dado traslado del recurso a posibles interesados al no figurar en el procedimiento ni ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado, 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 46.4 de la LCSP y en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el recurso.

Segundo.- Se acredita en el expediente la legitimación de CCOO para la interposición del recurso por versar contra cuestiones relacionadas directa e incuestionablemente con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores afectados por el contrato al impugnar el cálculo de los costes laborales del servicio. El artículo 48 de la LCSP al regular la legitimación en el recurso especial 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. Estarán también legitimadas para interponer este recurso, contra los actos susceptibles de ser recurridos, las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación”*.

Asimismo, el artículo 24.1 del Reglamento de los Procedimientos Especiales de Revisión de Decisiones en Materia Contractual y de Organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (RPERMC), aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, recoge en relación a los casos especiales de legitimación que los recursos regulados en este Reglamento podrán ser interpuestos por las asociaciones representativas de intereses relacionados con el objeto del contrato que se impugna exclusivamente cuando lo sean para la defensa de los intereses colectivos de sus asociados.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero.- El recurso se ha interpuesto contra los pliegos de un procedimiento de licitación de un contrato de servicios con un valor estimado superior a 100.000 euros, por lo que es susceptible de recurso especial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1.a) y 2.a) de la LCSP.

Cuarto.- La interposición del recurso se ha efectuado el 8 de abril, dentro del plazo de 15 días hábiles establecido en el artículo 50.1.b) de la LCSP, dado que los pliegos se publicaron en el perfil de contratante el 18 de marzo de 2021.

Quinto.- La recurrente plantea como único motivo de impugnación que el convenio colectivo empleado por el órgano de contratación para el cálculo de los costes salariales no ha sido el que está actualmente en vigor, lo que conlleva un recorte en el precio y el incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 102.3 y 309 de la LCSP, al haberse fijado un precio de licitación por debajo del precio general de mercado.

En este sentido alega que los costes laborales, que representan el 73,457% del precio de licitación, se han calculado sobre un convenio colectivo caducado y sin vigor al haber sido sustituido por un nuevo convenio colectivo con vigencia 2021-2025. Asimismo, indica que entre los criterios de adjudicación el PCAP prevé otorgar 50 puntos al licitador que mayor porcentaje de baja proponga sobre el precio base de licitación, lo que necesariamente se trasladará a los trabajadores con una pérdida de sus derechos económicos y sociales y en sus condiciones laborales, así como, una errónea evaluación de los costes laborales, incumpliendo lo previsto en el art. 309 de la LCSP y 34.1 de la LCSP respecto a los principios de buena administración, como a continuación motivamos.

A efectos de determinar el presupuesto del contrato se ha atendido al Convenio Colectivo de limpieza pública viaria de Madrid-Capital 2018-2020, por Resolución de 10 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, publicado en el BOCM el 7 de enero

de 2019, (CC 2018-2020) y las unidades y rendimientos de la mano de obra, instalaciones y maquinaria necesarios para obtener los parámetros de funcionamiento del servicio definidos en el PPTP. Se han tenido en cuenta los costes establecidos para la subrogación del personal del vigente contrato, de vestuario y uniformidad, de los equipos de protección, material auxiliar, útiles y herramientas. Además, se ha considerado un incremento adicional del 5% en el coste del personal para cubrir las ausencias por motivos no tasados en el Convenio Colectivo que den lugar a sustitución de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Para la determinación del precio de cada lote, se ha tenido en cuenta por una parte los costes del personal, según los convenios que resultan de aplicación respecto al salario base, el complemento de antigüedad y las restantes condiciones laborales y de la Seguridad Social de la prestación del servicio, y por otra los costes de inversión en maquinaria, medios auxiliares e instalaciones que se requieren para la prestación del servicio y que se incorporarán a la finalización del contrato al patrimonio municipal, el sistema de retribución permitirá su amortización a lo largo del plazo del contrato. El coste anual del personal asciende a 190.268.702,07 euros.

“Con fecha 23 de marzo de 2021 por CC.OO. se presentó a través del registro electrónico escrito dirigido al Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad, en el que se le comunica: ‘Con fecha 18 de marzo de 2021, se publicaron los pliegos de condiciones del Servicio de limpieza de los espacios públicos de Madrid (6 lotes), número de expediente 300/2020/00547, con rectificación de los mismos con fecha 22 de marzo de 2021. Una vez examinados los mismos, hemos podido comprobar que se incluye como convenio colectivo de aplicación el Convenio Colectivo de limpieza pública viaria de Madrid-Capital 2018-2020, tomando el mismo a efecto de cálculo de costes laborales. Pues bien, el citado convenio colectivo no es el convenio colectivo de aplicación a los trabajadores y trabajadoras del servicio objeto de concurso, ya que el convenio de aplicación vigente es el Convenio Colectivo de limpieza pública viaria de Madrid-Capital 2021-2025, firmado por la representación sindical de CCOO, UGT y CGT por la parte social, y ASELIP por la parte empresarial, ratificado en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en fecha de

10 de noviembre de 2020, estando ya en plena vigencia y siendo aplicado y cumplido tanto por empresas como por trabajadores. Entendiendo que existe un error en la imputación del convenio colectivo de aplicación y su consecuente afectación a los cálculos de costes del servicio, lo que afectaría gravemente a la suficiencia financiera del mismo, les adjuntamos el citado texto, así como el registro del mismo en el ayuntamiento de Madrid, realizado con la misma fecha de la firma”.

En definitiva el recurrente manifiesta que, dado que para la determinación del presupuesto del contrato se han considerado los costes laborales recogidos en el CC 2018-2020, en dichos cálculos se han omitido, las retribuciones económicas y sociales previstas en el actual convenio colectivo de limpieza pública viaria de Madrid-Capital 2021-2025 (CC 2021-2025), y por tanto, los costes de la mano de obra tenidos en cuenta para la determinación del presupuesto de la mano de obra que representa casi un 74% del valor estimado del contrato de servicios, son inferiores a los realmente existentes, lo que conlleva un recorte en el precio por parte de la Administración y un incumplimiento de lo dispuesto en el art. 102.3 y 309 de la LCSP, al haberse fijado un precio de licitación por debajo de precio general del mercado.

En cuanto a la validez y efectos del CC 2021-2025 afirma que, a la fecha de publicación de los pliegos no estaba publicado en el Boletín Oficial, lo que no conlleva una pérdida de eficacia del referido convenio colectivo para el presente recurso. Su eficacia, como norma jurídica es plena, sin necesidad de publicación oficial, siendo tal publicación un mero requisito «ad probationem», pues la fuerza vinculante del mismo surge de la voluntad de las partes, como establecen los artículos 82.3 y 90.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), entrando en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

En este sentido plantea que el registro y la publicación no son requisitos determinantes de la validez del Convenio, y así lo viene entendiendo la doctrina jurisprudencial, pues el artículo 90.1 del ET sólo preveía la sanción de nulidad para el caso de falta de redacción escrita, pero no para la inobservancia de los requisitos

de los demás apartados, esto es, para la comunicación a la autoridad laboral, el registro y la publicación, además, deviene vinculante y es obligatorio para los comprendidos en su ámbito desde la fecha en que acuerden las partes. Como ha declarado el Tribunal Constitucional en su sentencia 58/1985, de 30 de abril, la fuerza vinculante de los convenios colectivos es una garantía «no derivada de la ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional». Nuestro sistema legal configura expresamente al convenio colectivo como una auténtica norma sectorial, con la eficacia que suele acompañar a los productos normativos y, en este caso, con la condición de fuente del Derecho. El convenio colectivo alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque, una vez negociado, adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito, sin precisar de auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales.

CCOO concluye indicando que en este caso, se dan dos discordancias, en primer lugar, se plantea una reducción muy relevante del precio ofertado para el desarrollo de la contrata que al mismo tiempo se encuentra vinculada a una serie de errores a la hora de definir los costes de personal que se formulan. No tener en cuenta, las mayores retribuciones económicas y sociales previstas en el vigente Convenio Colectivo, conlleva que la partida de costes de personal de mano de obra no se corresponda con la realidad, con el grave riesgo de que las empresas adjudicatarias pretendan repercutir directamente el mayor coste de la mano de obra en las condiciones económicas y laborales de los trabajadores afectados por la contrata.

Por su parte el órgano de contratación plantea en primer lugar que el recurrente en ningún momento da argumento cuantitativo alguno que sostenga su pretensión. Asimismo señala que el CC 2021–2025 no estaba firmado en el momento del cálculo del importe del contrato, y en el momento de inicio de la licitación no se había acordado su inscripción, recordando que el artículo 100 de la

LCSP establece que los órganos de contratación cuidarán que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado en el momento de elaborarlo (Cronograma: 23/09/2020: publicación del anuncio de información previa, conteniendo el valor estimado del contrato e importe - 10/11/2020: firma del acuerdo y Tablas Salariales del CC 2021-2025; 19/03/2021: anuncio de licitación - 7/4/2021 acuerdo de inscripción del CC 2021–2025).

El Ayuntamiento informa que CCOO, además de no justificar cuantitativamente que el precio de licitación esté por debajo del de mercado, alude a que los costes de personal representan el 73,457% del precio de licitación, dato erróneo, dado que el porcentaje que representa la masa salarial respecto del Presupuesto base de licitación es del 74,20% importe que resulta al sumar cada uno de los costes salariales de cada lote, es decir representa 11.447.114,50 euros de incremento de la masa salarial, que no ha tenido en cuenta el recurrente.

Por otra parte, el Director General de Servicios de Limpieza y Residuos hace un estudio de lo que supondrían los costes de personal con el CC 2021–2025 en los años 2021 (desde agosto inclusive) y 2022 completo (en 2023 aplica la fórmula de revisión de precios y no se puede predecir su impacto en el presupuesto del contrato) obteniendo la siguiente tabla:

	TOTAL
COSTE PERSONAL CON ACUERDO AGOSTO 2021-DICIEMBRE 2022	269.493.504,46
COSTE SALARIAL PLIEGO AGOSTO DE 2021-DICIEMBRE DE 2022	269.547.327,93
DIFERENCIA	53.823,47
PORCENTAJE	0,02%

En los costes del acuerdo se ha incluido la “*prima de productividad y constancia*”, dirigida directamente a la disminución del absentismo, con lo que es

muy dudoso que suponga un mayor coste porque previsiblemente se compensará con el ahorro en absentismo, e incluso podría suponer una ganancia. Por lo tanto es evidente que el presupuesto cubre las necesidades, tanto más si tenemos en cuenta que las empresas tienen medios para minorar el gasto de personal como obtener reducciones o exenciones en la cuota de la seguridad social, o subvenciones a los costes laborales, contratando a personas con discapacidad o contando con empresas de inserción o centros especiales de empleo para la realización de determinados trabajos, puesto que el contrato permite la subcontratación de hasta el 40% de su importe.

Reflejo de lo anterior es que nadie salvo CCOO (sindicato muy minoritario en este ámbito) ha recurrido los pliegos, ninguna empresa, ni la patronal ASELIP ni ningún otro sindicato lo ha hecho y, a tenor de las preguntas y solicitudes de aclaración a los pliegos que llegan cada día a estos servicios, la licitación ha despertado gran interés. También hay que tener en cuenta que gran parte de las subidas salariales del CC 2021-2025 no tienen fecha de inicio cierto, según la disposición transitoria segunda, y las tablas salariales no son definitivas, puesto que las partes negociadoras se reservan el derecho a modificarlas, según la disposición transitoria tercera del acuerdo, lo que en la práctica implica que no se conocen con exactitud las condiciones salariales porque son cambiables por las partes.

El hecho de que el pliego otorgue 50 puntos a la baja sólo puede ser entendido si se pone en relación con el resto de criterios de adjudicación, que dan otros 50 puntos a criterios técnicos que nada tienen que ver con la baja sino que dependen de la capacidad organizativa y saber hacer de los licitadores. Además, se establecen unas muy restrictivas condiciones para considerar una baja como desproporcionada, así como una fórmula de valoración de la baja claramente desincentivadora de las ofertas agresivas. La Administración ha sido diligente y ha tomado todas las medidas legales a su alcance para que las bajas no pongan en peligro la viabilidad del contrato y no ocurra lo que ocurrió en el vigente contrato integral, con el que la actora estuvo de acuerdo puesto que no lo recurrió, pese a

tener para con los trabajadores unas condiciones mucho menos garantistas que el que ahora recurre, como demostraron los hechos posteriores a su entrada en vigor.

La subrogación de los trabajadores está incluida en el clausulado del Convenio, y se han considerado sus costes a la hora de elaborar el presupuesto del contrato. El recurrente intenta hacer recaer dentro del ámbito de la Administración aspectos que sólo competen a las empresas y los representantes de los trabajadores, que lo son de las empresas, no de la Administración. Los licitadores deben tener en cuenta estos extremos al realizar su oferta y la Administración se lo pone de manifiesto en los pliegos en los que, como bien recuerda CCOO, consta que *“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 sectorial de aplicación”*.

En cuanto a la vigencia y validez del CC 2021–2025 el Ayuntamiento cita la sentencia SAN 3099/2015, de 24/09/2015, que debate el contenido de los Convenios estatutarios y extra estatutarios, que es precisamente lo que subyace en este asunto. En el litigio curiosamente es el sindicato CC.OO. la parte actora, que defendía la postura contraria a la que actualmente adopta, al pretender que los acuerdos extra estatutarios no tienen eficacia “erga omnes” y no pueden derogar el contenido de los estatutarios hasta tanto no cumplan todos los requisitos que marca la ley, es decir, hasta que no estén inscritos y publicados. La Sala IV del TS (sirva al respecto citar por todas la Sentencia de 24-9-2.013- rco 80/2.012 - se pronuncia en el sentido siguiente: *“para que el citado pacto tuviera la misma eficacia que el convenio colectivo estatutario, tendría que haberse efectuado cumpliendo el procedimiento y requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, lo que no ha sucedido, pues se ha incumplido lo preceptuado en el artículo 90.2 del Estatuto, que dispone el registro, depósito y publicación de los convenios. Al incumplir dicho precepto el acuerdo citado no tiene naturaleza de convenio colectivo estatutario (...)”*. Por lo tanto está claro que el CC 2021-2025 no

existía en el momento de elaboración de los pliegos, en el que se efectuaron los cálculos económicos, y que, en el momento del inicio de la licitación, no era un Convenio Colectivo sino un pacto colectivo extra estatutario. Por lo tanto es evidente que un acuerdo extra estatutario no deroga el contenido de un Convenio Colectivo estatutario, por más que éste se encuentre denunciado y en situación de ultra actividad, hasta tanto se cumplan todos los requisitos para ello. Esta era la postura defendida por CC.OO en el litigio, y el tribunal le dio la razón. La anterior sentencia fue recurrida en casación ante el Tribunal Supremo, que dictó la Sentencia STS 5725/2016, de 14/12/2016, ratificándola en su integridad.

Por otra parte, a los efectos de los incrementos salariales el Ayuntamiento señala que el PCAP establece una fórmula de revisión de precios, que es el procedimiento legalmente establecido para reflejar sus variaciones (entre ellas las del coste de personal) a lo largo de la vida del contrato mediante un procedimiento tasado en función de índices lo suficientemente generales como para no ser susceptibles de modificación unilateral por los operadores económicos a los que resulten de aplicación (Art. 7.4 del Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española), por lo que no ha lugar la pretensión de la actora de que se incorporen al presupuesto del contrato todos los aumentos salariales pactados en el acuerdo 2021-2025.

Este Tribunal, a la vista de lo dispuesto en el expediente de contratación y de las alegaciones formuladas por las partes, comprueba que nos encontramos ante un contrato de servicios de limpieza con empleo intensivo de mano de obra al que resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 100.2 y 102.3 de la LCSP, observándose que el órgano de contratación cumple con las citadas disposiciones en el Anexo I del PCAP, y en la memoria económica del contrato, al desglosar debidamente los costes de personal, de maquinaria, de instalaciones, informáticos, y otros, valorados a precio de mercado, aplicándoles el 5 % de gastos generales y el 6 % de beneficio industrial, como reconoce el recurrente en su escrito de impugnación.

Para el cálculo de los costes laborales de cada uno de los lotes se ha tomado como referencia a efectos de su presupuestación el convenio colectivo sectorial en vigor, *el CC 2018-2020, como figura recogido en el apartado A.5 del Anexo I del PCAP*. Asimismo, se ha previsto en el citado Anexo la obligación de subrogación en los contratos de trabajo, según dispone el artículo 130 de la LCSP, recogiendo además la cláusula 31 del PCAP al regular las obligaciones laborales, sociales y de transparencia que *“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 sectorial de aplicación”*. También se ha previsto revisión de precios en el contrato conforme a lo especificado en el apartado 4 del Anexo I y en la cláusula 12 del PCAP.

Plantea el recurrente que los costes laborales estimados deberían haberse realizado en base al CC 2021-2025, se entiende que por considerarlo de aplicación, sin embargo, convenimos con el órgano de contratación en que, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación, como expresamente disponen tanto el artículo 100.2 como el 102.3 de la LCSP, el CC 2021-2025 no estaba en vigor, por lo que difícilmente podía ser tomado como convenio de referencia para efectuar los cálculos económicos laborales. Se ha de señalar a estos efectos que el presupuesto de licitación se determina al inicio del expediente de contratación, con anterioridad a la elaboración, aprobación y publicación de los pliegos en los que ha de figurar, y como se desprende claramente del cronograma de la contratación, puesto de manifiesto por el Ayuntamiento, el presupuesto del contrato se determinó antes siquiera de que las partes firmasen el convenio, por lo que evidentemente no existe error en el PCAP en cuanto a la referencia del convenio colectivo sectorial de referencia.

Por otro lado, en cuanto a la controvertida validez y efectos del CC 2021-2025 ha quedado claro, con las alegaciones formuladas por las partes y la normativa y jurisprudencia citada, que si bien el convenio firmado surte efectos para las partes

desde el 1 de enero de 2021, no tiene efectos a terceros hasta su registro y publicación, habiéndose inscrito el 7 de abril de 2021, y sin que hasta la fecha se haya publicado en el correspondiente boletín oficial. A estos efectos el Ayuntamiento solo puede considerarse como un tercero puesto que la Administración no es parte en el convenio colectivo de referencia.

En este sentido la Resolución 315/2018 de este Tribunal recordaba que “como reiteradamente han manifestado este Tribunal el principio general es que la Administración es un tercero respecto de las disposiciones de los convenios colectivos que rigen en el sector de la actividad objeto de la licitación, puesto que no es parte de los mismos, siendo su contenido en el ejercicio de la negociación colectiva que corresponde a los trabajadores y empresarios, indisponible a la Administración. Ello no obsta para que el poder adjudicador de que se trate haya de tener como referencia necesaria, para determinar el importe de licitación, los salarios y demás condiciones laborales en aquellos contratos de servicios en los que el coste fundamental sea el del personal que ha de adscribirse a su ejecución, como auténtico precio de mercado del contrato, en aplicación de la exigencia contenida en el artículo 201 de la LCSP “los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos, los contratistas, cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión Europea, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por la disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particulares las establecidas en el anexo V”. De esta forma al efectuar el cálculo del importe de licitación la LCSP previene en su artículo 100 que “En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución forme 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”.

Sin perjuicio de lo anterior, se comprueba igualmente que CCOO no aporta ninguna cuantificación económica que respalde su afirmación de que el presupuesto

base de licitación no atiende al precio de mercado, ni que la diferencia en los costes laborales calculados con uno u otro convenio colectivo pueda suponer una presupuestación insuficiente para la prestación del servicio a contratar. Por el contrario el órgano de contratación en sus alegaciones pone de manifiesto que los incrementos salariales que pudieran representar la aplicación del CC 2021-2025 tiene una incidencia nimia en el presupuesto del contrato, cifrando la repercusión para casi un año y medio de prestación en un importe de 53.823,47 euros (0,02%), cuantía que de ninguna manera puede poner en peligro la ejecución del contrato, ni mucho menos incidir en los derechos económicos y sociales de los trabajadores ni suponer pérdida alguna ni menoscabo de sus condiciones laborales, que como hemos mencionado con anterioridad están debidamente garantizadas en el PCAP.

La doctrina es clara y unánime al considerar que la variación del convenio colectivo del personal que presta el servicio del contrato es un hecho encuadrable en el riesgo y ventura que toda contratación conlleva y que es admitida por los licitadores con su sola presentación de ofertas. En estos términos se han pronunciado diversas Juntas Consultivas de Contratación y en diferentes ocasiones, valga por todas ellas la Recomendación 32 de 10 de diciembre de 2018, de la Junta Consultiva de Contratación del Estado al concluir después de analizar pormenorizadamente las consecuencias de que se apruebe un convenio colectivo diferente del inicialmente considerado durante la vigencia del contrato que *“La modificación de los costes laborales derivados de la firma de un nuevo convenio colectivo aplicable a un contratista es un riesgo propio del contrato público de servicios que no justifica la modificación del contrato.*

Como consecuencia de lo anterior, no se considera necesario que los órganos de contratación adopten medida alguna ante esta circunstancia”.

A lo indicado cabe recordar que la carga de la prueba recae siempre en el que afirma y a él corresponde aportar las evidencias que puedan llevar a demostrar sus alegaciones y CCOO no aporta como hemos indicado ningún dato ni cuantificación que respalde sus manifestaciones relativas a la relevante reducción del precio

ofertado para el desarrollo de la contrata ni a los errores a la hora de definir los costes de personal que se formulan.

Es interés de este Tribunal, como no puede ser de otra forma en sintonía con lo dispuesto por la LCSP, que se cumpla escrupulosamente con las condiciones laborales de los convenios colectivos de aplicación y que las licitaciones convocadas cuenten con un presupuesto base de licitación lo suficientemente amplio que sea acorde con los precios de mercado y que permita una amplia competencia en la licitación del contrato, sin embargo en el presente caso, no queda acreditado que el presupuesto no reúna las condiciones previstas en la LCSP, cumpliendo con las desagregación de costes, e incluyendo en el método de cálculo recogido en el PCAP los costes laborales derivados del convenio colectivo sectorial de aplicación en el momento de fijar el presupuesto base de licitación al personal que se exige para su ejecución, como expresamente prevén tanto el artículo 100.2 como el 102.3 de la LCSP, por lo que no procede estimar el recurso presentado por el recurrente.

Por último, se ha de señalar que este Tribunal no ha considerado necesario proceder a adoptar la medida cautelar de suspensión del procedimiento de contratación, solicitada por la recurrente en su escrito de interposición, dado el carácter excepcional de la medida, y debido a que la resolución del recurso se va a producir antes de la finalización del plazo de presentación de proposiciones, teniendo en cuenta a los efectos que la suspensión del procedimiento a adoptar, en su caso con carácter cautelar, no afecta al plazo de presentación de ofertas, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.4 de la LCSP, salvo que expresamente se acuerde lo contrario.

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 del Sindicato CCOO de Construcción y Servicios de Madrid, contra los Pliegos de Prescripciones Técnicas y de Cláusulas Administrativas Particulares del expediente de contratación “Servicio de limpieza de los espacios públicos de Madrid (6 lotes), número de expediente 300/2020/00547, del Área de Medio Ambiente y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid”.

Segundo.- Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe y no procede la imposición de multa, conforme al artículo 58.2 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.