

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

En Madrid, a 18 de septiembre de 2025

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la empresa ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A. (en adelante, AFS) contra los pliegos que han de regir la licitación del contrato de “*servicio de limpieza de las diversas dependencias de la Universidad Rey Juan Carlos*”, Expediente nº 2025068SERA, licitado por el Rectorado de dicha Universidad, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente.

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PCSP) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), con fecha 2 y 8 de agosto de 2025, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto con pluralidad de criterios de adjudicación. Con fecha 7 de agosto se produjo la rectificación del anuncio de licitación.

El valor estimado del contrato asciende a 19.832.735,30 euros y su plazo de duración será de 24 meses.

A la presente licitación se han presentado seis empresas, entre las que se encuentra la recurrente.

Segundo. - El 25 de agosto de 2025 tuvo entrada en este Tribunal el recurso especial en materia de contratación, interpuesto por la representación legal de la empresa AFS contra los pliegos que han de regir la licitación del contrato de referencia.

Tercero. - El 2 de septiembre de 2025 el órgano de contratación remitió 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.

Cuarto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida por Resolución de adopción de medidas cautelares nº104/2025 adoptado por este Tribunal el 4 de septiembre de 2025, hasta que se resuelva el recurso y se acuerde expresamente el levantamiento de la suspensión.

Quinto. - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones. En el plazo otorgado no se han presentado alegaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.1 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 de la Comunidad de Madrid.

Segundo. – El recurso contra los pliegos se presenta por una empresa que ha participado en la licitación, presentando su oferta con posterioridad a la presentación del recurso, por lo que procede admitir su legitimación al amparo de lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero. - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues los pliegos de condiciones fueron puestos a disposición de los interesados el 7 de agosto de 2025 e interpuesto el recurso el día 25 del mismo mes, 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 condiciones en el marco de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros. El acto es recurrible, de acuerdo con el artículo 44.1.a) y 2 a) de la LCSP.

Quinto. – Fondo del asunto. Primer motivo del recurso

1- Alegaciones de la recurrente

El primer motivo del recurso se fundamenta en que los documentos del contrato incumplen el artículo 102 de la LCSP respecto de la previsión de los costes laborales.

La previsión de los costes laborales contenida en los pliegos se considera insuficiente e impide a los licitadores confeccionar sus proposiciones económicas de manera adecuada, con arreglo a criterios reales acerca del coste que verdaderamente supone la ejecución de las prestaciones del contrato.

En el caso que nos ocupa, considera que el órgano de contratación no ha ejercitado correctamente su facultad discrecional, puesto que la normativa aplicable en este supuesto, artículos 100.2 y 102.3 de la LCSP, establece la necesidad de que el órgano de contratación analice los costes reales del servicio y los precios de mercado, de manera que el presupuesto base de licitación se encuentre debidamente justificado y sustentado en criterios técnicos y económicos que se correspondan con la realidad de las prestaciones.

En este caso, se han valorado incorrectamente los costes laborales reales, por lo que los licitadores se encuentran en una posición de incertidumbre que les impide realizar una propuesta económica ajustada a los costes reales de la ejecución de los servicios.

A lo anterior se ha de sumar el hecho de que la consideración de los costes laborales, en un contrato de servicios como el que nos ocupa, cuyo principal coste es el personal, es fundamental para la correcta formulación de la oferta, dado que para que el licitador pueda formular una oferta completa deberá conocer el coste total del servicio, lo que incluye todos los gastos derivados de la ejecución del contrato.

Expone, a continuación, las irregularidades no subsanables en cuanto a la construcción del presupuesto base de licitación del contrato:

1.1. Sobre las tablas salariales incorrectamente consideradas del Convenio Colectivo de aplicación.

A este respecto, alega que el presupuesto base de licitación considera el año 2025 como el primer año de ejecución del contrato. Este hecho, distorsiona desde el primer momento -de salida- la realidad de los costes de personal.

Tal y como indica el PCAP, se ha previsto que el contrato empiece a ejecutarse el día 1 de diciembre de 2025 -fecha relativamente próxima, habida cuenta de que el plazo para la presentación de ofertas termina el día 14 de septiembre de 2025-. Sin embargo, más allá de la muy factible posibilidad de que el inicio del contrato se difiera a principios de 2026, el error reside en que, para el cálculo de la primera anualidad del contrato, se toma como referencia el año 2025, aunque en ese año sólo se llegaría a ejecutar en el mejor de los casos el mes de diciembre.

Dado que el coste de personal de los primeros once meses del año 2026 se ha realizado con base en las tablas salariales del año 2025, es evidente que la Memoria Económica ha previsto un coste de personal inferior al que realmente comportaría el pago de los sueldos durante el año 2026.

A su juicio, es a todas luces evidente que la construcción de partida de las anualidades del contrato debería ser el año 2026, sin perjuicio de que, si finalmente se llega a iniciar el contrato en la fecha prevista, dicha cifra se pudiera corregir para ajustar el precio a los salarios del mes de diciembre de 2025.

Como consecuencia, el cómputo erróneo de la primera anualidad ha afectado al cálculo de los costes durante todo el contrato. La Memoria Económica demuestra que el presupuesto se ha calculado multiplicando el número de horas de trabajo por un precio que parte de cálculos erróneos como consecuencia de haber tomado el año 2025 como base.

Por otro lado, únicamente se ha tenido en cuenta el salario base actualizado para las dos primeras anualidades del contrato, sin tener en cuenta las subidas estimadas de todos los años de duración del contrato, recogido en la tabla salarial de dicho convenio. En este sentido, tal y como se indica la Memoria Económica, el cálculo de costes se corresponde con el convenio en lo relativo al año 2025, pero no se han evaluado los costes de la totalidad del contrato (dos años más dos prórrogas).

Señala que la previsión de las subidas salariales deberá tomar como punto de referencia las subidas salariales pactadas y aprobadas en el momento de la publicación del anuncio de licitación.

En nuestro caso, el cálculo del incremento de costes se ha realizado teniendo en cuenta un 3 % acumulado, por ser esta cifra un 0,5 % superior a la subida del IPC prevista por el Banco de España. Sin embargo, en ningún momento se prevén las subidas salariales que corresponderían a los trabajadores hasta el 1 de diciembre de 2029, que es la fecha en que finalizarían las posibles prórrogas contractualmente previstas para este Contrato.

2. Alegaciones del órgano de contratación

El presupuesto base de licitación ha sido elaborado conforme a lo dispuesto en los artículos 100.2 y 102.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, incluyendo el desglose de costes directos e indirectos, así como una previsión razonable de los costes laborales, basada en el convenio colectivo vigente en el momento de publicación de la licitación.

La Universidad ha utilizado datos objetivos y actuales, sin incurrir en especulaciones sobre posibles subidas salariales futuras no pactadas ni publicadas oficialmente, en línea con la doctrina del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales – TACRC- Resolución 937/2023.

A su juicio existe un error de concepto y tratamiento de datos por parte del recurrente.

La primera cuestión es la referida a los datos salariales usados de base en el estudio económico que soporta el expediente de contratación. Si bien es cierto que la previsión de inicio de ejecución está prevista en el PCAP en diciembre de 2025 – no hay razón alguna para pensar en retrasos -, los datos económicos con los que cuenta hoy esa Universidad, a los efectos de costes salariales, son los previstos en el Convenio Colectivo de referencia y que contempla datos, única y exclusivamente, para 2025.

Cualquier otro dato, como indica el recurrente, respecto a los posibles salarios en 2026 (que asumiría la mayor parte del primer año de Contrato) es una mera estimación sin fundamento alguno. Se ha partido de datos reales y se ha estimado un incremento para el segundo año de contrato de un 3 %, superior al IPC estimado. No existe un Convenio aprobado para el año 2026 ni, por descontado, para ejercicios siguientes, por lo que no es posible determinar las subidas en años de hipotética prórroga del contrato más que partiendo de los datos actuales vigentes.

No existe ningún indicio para pensar en cambios sustanciales en un hipotético nuevo Convenio o modificación del existente. De hecho, consideran que ha existido un

desajuste en años anteriores, que han afectado a las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), no estando previstos incrementos de salarios tan importantes como en años anteriores.

Igualmente, existen otros factores que pueden distorsionar los costes laborales: modificación de la jornada laboral, nuevos SMI que dejen obsoletos los costes actuales, pero todo ello, son especulaciones que no pueden considerarse en la determinación de un precio de contratación por este Servicio. Los únicos datos reales son los previstos en el vigente Convenio y lo demás son meras opiniones.

3. Consideraciones del Tribunal

El artículo 100 de la LCSP referente al presupuesto base de licitación establece en su apartado 2 que: *“En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado(..)”*.

Por su parte el 101 de la LCSP regula cómo se calcula el valor estimado en su apartado 2 dice:

“En el cálculo del valor estimado deberán tenerse en cuenta, como mínimo, además de los costes derivados de la aplicación de las normativas laborales vigentes (...)” y en el último párrafo de este apartado: *“En los contratos de servicios y de concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra, en la aplicación de la normativa laboral vigente a que se refiere el párrafo anterior se tendrán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación”* y continúa en el 101.7LCSP :

“La estimación deberá hacerse teniendo en cuenta los precios habituales en el mercado, y estar referida al momento del envío del anuncio de licitación o, en su caso de que no se requiera un anuncio de este tipo, al momento en que el órgano de contratación inicie el procedimiento de adjudicación del contrato”.

De esta regulación se desprende que, para calcular el presupuesto de licitación, en lo que a los costes salariales se refiere, se ha de tener en cuenta la normativa laboral vigente, normativa que incluye a los convenios laborales pues regulan los derechos y obligaciones de la relación laboral entre el trabajador y el empresario.

No se puede pretender que se fije un presupuesto base de licitación sobre un hecho futuro e hipotético, cualquier estimación al respecto podría ser acertada o no. Por ello, esos posibles desajustes en los costes salariales entran dentro del riesgo y ventura que corresponde asumir al adjudicatario tal y como prescribe el artículo 197 de la LCSP.

En el caso que nos ocupa, los costes laborales se han calculado en base a datos objetivos y actuales, recogidos en Resolución de 14 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2025 del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la Representación Sindical CCOO del Hábitat de Madrid y la FESMC UGT Madrid (Código número 28002585011981), publicada en el BOCM de 3 de marzo de 2025, que son los únicos datos disponibles a la fecha de elaboración de los pliegos.

El citado convenio se encuentra actualizado en lo referido al ejercicio 2025, pero no para los siguientes, por lo que se ha introducido una variable de incremento del 3 % para ejercicios futuros, 0.5 % superior al IPC previsto por el Banco de España en el período.

Conviene destacar que a la presente licitación se han presentado seis ofertas.

En consecuencia, no se aprecia, en este sentido, infracción alguna a la hora de elaborar el Presupuesto Base de Licitación (PBL).

Séptimo. - Segundo motivo del recurso

1- Alegaciones de la recurrente

La recurrente fundamenta su recurso en la falta de consideración del salario del coordinador del contrato. En el desglose de costes de personal, no se dedica ninguna partida al pago del salario del Coordinador del contrato.

El PCAP, en el apartado F.6 del Cuadro de Características, requiere la adscripción de un coordinador del contrato.

A su juicio, resulta sorprendente que, requiriéndose una disponibilidad prácticamente total por parte del coordinador, el PCAP no prevea el pago de su salario, siquiera de manera porcentual, cuando ello es lo habitual en estos casos. En su defecto, el órgano de contratación debería haber explicado por qué considera que los costes que dicho salario comportan para la empresa, no merecían formar parte del presupuesto base de licitación. Sin embargo, no puede aceptarse que tal relación de exigencias (disponibilidad veinticuatro horas, vehículo con etiqueta eco para sus desplazamientos, asistencia a reuniones a demanda...) no se vea correspondida con una partida presupuestaria al efecto.

Consecuentemente, nos encontramos de nuevo ante un coste significativo para la empresa que no ha sido adecuadamente previsto por el presupuesto base de licitación.

2- Alegaciones del órgano de contratación

La exigencia de un coordinador no implica necesariamente una partida presupuestaria específica, al tratarse de una figura organizativa interna del contratista. Su coste puede ser absorbido dentro de la estructura empresarial sin necesidad de desglose individual.

No obstante, se ha optado por presupuestar de forma específica, dada la exigencia del Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) acorde al Convenio Colectivo de referencia sobre el que se ha hecho una corrección al alza (un incremento de 300 euros mensuales mínimos) justificada en el expediente por la complejidad de sus funciones y la consideración -baja de las retribuciones previstas en el Convenio.

EL PPT exige un encargado general y siete responsables encargados de centro (uno por cada centro), habiendo calculado sus costes de manera cierta y concreta, sin contradicción alguna. Otra cosa es que exista un posible error de denominación (que pudiera haberse resuelto en una consulta, lo que de hecho así se hizo con el recurrente).

3- Consideraciones del Tribunal

Consta en la memoria económica que, para el cálculo del salario del encargado general, cuyo coste está presupuestado, se ha estimado un incremento mínimo de 300 euros mensuales sobre lo previsto en convenio, al considerarse que debe incluir un incentivo o plus debido a la dispersión de los campus y no prever su convenio esta incidencia.

Por otro lado, lo que procede analizar es si el presupuesto base de licitación es suficiente en su conjunto para la correcta ejecución del contrato, no si se ha omitido alguna partida presupuestaria.

En este sentido, la recurrente no acredita que la repercusión de esta posible omisión lleve aparejada insuficiencia presupuestaria.

Octavo. - Tercer motivo del recurso

1- Alegaciones de la recurrente.

Fundamenta su recurso en las discrepancias existentes entre el listado de personal objeto de subrogación y el cálculo de costes laborales.

De acuerdo con lo establecido en el PCAP, en el contrato que nos ocupa procede la subrogación del personal y, a estos efectos, se ha dado traslado del listado de subrogación del personal adscrito al servicio.

Sin embargo, a la hora de contrastar los datos del listado con los datos del personal tenido en cuenta para confeccionar el presupuesto, encontramos una discrepancia entre las categorías profesionales que aparecen en cada uno de ellos.

Por un lado, el PCAP menciona en el compromiso de adscripción de medios materiales que deberán formar parte de la plantilla del contrato “[u]n Encargado por cada Campus y centro, (siete Encargados en total)”. Sin embargo, en el listado de subrogación no solo aparecen los encargados, sino que también se incluye a diversos responsables de equipo.

Así pues, lo exigido en el PCAP entra en abierta contradicción con lo incluido en el listado de subrogación y con los datos tenidos en cuenta para la elaboración de la Memoria Económica, pues, en esta última, se calcula el importe correspondiente al salario de un encargado y de siete responsables de equipo. Esta diferencia es especialmente relevante porque a los responsables de equipo les corresponde un salario por convenio sensiblemente inferior al de los encargados: mientras que el sueldo base de un encargado general asciende a los 23.550,66 euros anuales, el de un responsable de equipo es de 17.972,50 euros anuales.

Asimismo, la Memoria Económica cifra el sueldo de un encargado en 30.590,32 euros anuales, pues decide otorgarle un plus superior al convenio, sin embargo, la Memoria Económica no cuantifica correctamente este importe. Esto es debido a que, al sumar al salario base por convenio un plus de 300 euros mensuales, multiplicado por catorce pagas anuales, el resultado es un salario de 27.750,66 euros anuales; inferior, por tanto, a los 30.590,32 euros mencionados en la Memoria Económica.

En resumen, el PCAP y la Memoria Económica nos aportan la siguiente información:

- i. El PCAP recoge que deberá emplearse a siete encargados generales en total.
- ii. El listado de subrogación recoge tanto a encargados generales, como a responsables de equipo.
- iii. La Memoria Económica calcula los costes del contrato bajo la premisa de que habrá un encargado general y siete responsables de equipo.
- iv. Dicha Memoria Económica, además, aumenta sensiblemente la retribución anual del encargado general, haciendo una referencia genérica a un plus fuera de convenio, pero sin llegar a justificar ni desglosar el importe.

2- Alegaciones del órgano de contratación

Las diferencias entre encargados y responsables de equipo no afectan sustancialmente al presupuesto, tratándose de categorías funcionalmente equivalentes, solo que se ha conservado la tradicional nomenclatura usada en esta Universidad.

La Memoria Económica contempla una estimación razonable de costes que puede ser disconforme con el listado de subrogación ya que no es el objetivo de la licitación determinar que existe una subrogación integral y completa de todos los trabajadores del listado y sus circunstancias, cosa que, de producirse, es ajena a la voluntad de esta Universidad ya que derivaría de una norma laboral.

El recurrente ha de estar informado de la posible subrogación y tomarla como referencia para elaborar sus propuestas, pero debe leer bien la información suministrada y distinguir qué situaciones laborales pueden ser subrogables y cuales no, qué personal está de baja, qué categoría profesional son equivalentes, pero ese es un trabajo que corresponde al potencial licitador y no a la Universidad.

El precio de un contrato no puede construirse sobre un personal a subrogar, sino sobre una determinación objetiva y cabal de costes. Un análisis inverso y erróneo lleva a confusiones sobre precios reales, potenciales, riesgos empresariales etc.

De facto, los análisis realizados por el recurrente en la página 21 de su recurso, los consideramos realizados sobre los posibles trabajadores a subrogar sin saber si realmente cumplen o no las condiciones legales exigibles, usando tipos de cotización no conocidos e incrementos salariales no justificados.

3- Consideraciones del Tribunal

Respecto a la repercusión de los costes del personal a subrogar y su repercusión en el presupuesto de licitación, este Tribunal se ha pronunciado en numerosas resoluciones en el sentido de considerar que no existe obligación de trasladar exactamente el coste de la subrogación de trabajadores al presupuesto base de licitación, ya que este debe cubrir los costes de la prestación del servicio que se contrata y no el del personal a subrogar.

En este sentido, en nuestra Resolución 293/2022, de 29 de julio, decíamos que *“el coste laboral no es el del personal subrogable, sino el coste del personal necesario para la ejecución del contrato”*.

En consecuencia, discrepancias existentes entre el listado del personal objeto de subrogación y el cálculo de costes laborales alegadas por la recurrente no tienen necesariamente que repercutir en la correcta elaboración del presupuesto base de licitación.

Noveno. - Cuarto motivo del recurso

1- Alegaciones de la recurrente

Fundamenta su recurso en la falta de desglose de la totalidad de los costes laborales.

Por otra parte, desde un punto de vista global, pone de manifiesto que los costes laborales no están correctamente desglosados, ni incluyen todos los conceptos que les son propios.

Adjunta una serie de tablas a efectos de demostrar las diferencias existentes entre el precio/hora que se realiza en el PCAP y las cifras reales que se obtienen cuando se tienen en cuenta:

- i) el 3% no incluido para la primera anualidad;
- ii) el deslizamiento de los años de Contrato con las prórrogas incluidas y
- iii) la aplicación del tipo de Seguridad Social correcto, que es superior al tomado en consideración por el órgano de contratación. En este sentido, el CNAE correspondiente a este caso es el nº 8121- Limpieza de Edificios, cuyo tipo asciende al 3,60 %.

Como conclusión, señala que en cualquiera de los periodos que se tome en consideración, los precios/hora reales son inferiores a los calculados por el Órgano de contratación, siendo más gravoso a medida que evoluciona el contrato en su duración total incluidas prórrogas.

El órgano de contratación calcula el coste total de la mano de obra multiplicando el salario base por el número de horas y, seguidamente, sumándole a este importe un 15 % en concepto de gastos generales, tal y como se muestra en la Memoria Económica.

Sin embargo, aunque se haya incluido ese porcentaje para corregir la cifra inicial, el cálculo sigue siendo inexacto, pues, por ejemplo, no tiene en cuenta la antigüedad de los trabajadores de acuerdo con el listado de subrogación, las sustituciones por vacaciones o el absentismo.

En resumen, las previsiones de la Universidad devienen insuficientes, máxime si se tiene en cuenta que, excluyendo el 15 % añadido de gastos generales, el precio/hora

calculada por el órgano de contratación sería tan solo de 14,67 euros por hora, cifra muy inferior al coste arrojado por el listado de subrogación.

2- Alegaciones del órgano de contratación

El cálculo del precio/hora se ha realizado conforme a criterios técnicos y económicos razonables, incluyendo un 15 % de gastos generales, práctica habitual en contratos similares.

En todo caso, se ha de advertir que, como decimos en el punto anterior y en relación con el artículo 100.2 de la LCSP que establece:

“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 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-

Extremos todos que se cumplen en el presente expediente.

Respecto a los costes indirectos y contingencias, los conceptos relativos a absentismo, antigüedad, sustituciones por vacaciones (si proceden, es necesario revisar el tipo de contrato y periodos de ejecución en relación con los periodos de cierre de la Universidad) se encuentran incluidos en gastos generales. Su desglose individual no es exigible legalmente, conforme a la práctica consolidada y jurisprudencia aplicable.

Respecto al Mecanismo de Equidad Intergeneracional se encuentra incluido en el tipo de cotización estimado 32,22 % (que cubre todas las contingencias exigibles por la normativa laboral, contingencias comunes + MEI= 24, 27%).

Respecto a otros costes del contrato: la justificación de los precios incluidos está en la propia memoria del contrato y se cimentan en costes reales de mercado (disponiéndose de los de ejecución a día de hoy), así como un incremento razonablemente estimado. No existe, por tanto, ninguna ausencia de información ni falta de desglose. Lo que no se puede requerir es que, para este tipo de contratos se calcule km de desplazamiento diario hipotético, consumos de vehículos hipotéticos y coste de carburantes hipotéticos. Se ha optado por una estimación sobre coste de ejecución actual.

3- Consideraciones del Tribunal

El recurrente adjunta una serie de tablas a efectos de demostrar las diferencias existentes entre el precio/hora que se realiza en el PCAP y las cifras reales que se obtienen cuando se tienen en cuenta:

- i) el 3 % no incluido para la primera anualidad;
- ii) el deslizamiento de los años de Contrato con las prórrogas incluidas y
- iii) la aplicación del tipo de Seguridad Social correcto, que es superior al tomado en consideración por el órgano de contratación. En este sentido, el CNAE correspondiente a este caso es el nº 8121- Limpieza de Edificios, cuyo tipo asciende al 3,60 %.

En este sentido, los aspectos en que fundamenta su discrepancia ya fueron analizados en el primer motivo del recurso.

Analizada la memoria económica, no se aprecia falta de desglose que impida a los licitadores tener conocimiento de los costes del contrato y en consecuencia presentar una oferta competitiva.

Décimo. - Quinto motivo del recurso

1- Alegaciones de la recurrente

Más allá de los errores de cálculo de los costes de personal, el resto de los gastos tampoco han sido correctamente justificados.

En este sentido, se han realizado estimaciones en la Memoria Económica que, lejos de venir respaldadas por datos reales de mercado, parten de asunciones y de precios obsoletos. Así, por ejemplo, en lo relativo a la maquinaria necesaria para el contrato, se asume que el contratista va a alquilarla y se tienen en cuenta los precios del contrato anterior, que hoy en día están obsoletos.

Además, resulta sorprendente que se asuma en la Memoria Económica que el contratista va a alquilar la maquinaria y que, por su parte, el PPT recoja los gastos de “adquisición y mantenimiento” de la maquinaria de limpieza bajo el apartado de gastos incluidos en el precio del contrato.

Otro ejemplo de la falta de justificación de costes en la Memoria Económica lo encontramos en los dos siguientes apartados, que incluyen como explicación una suposición sobre la evolución de los mercados del combustible.

Por último, señala que nos encontramos ante un error en el cálculo del presupuesto base del contrato. Esto es debido a que, si multiplicamos las horas de contrato por los importes de cada partida según la Memoria Económica, observaremos que, por un mero error de arrastre de decimales, los cálculos previstos por la Universidad son inferiores en más de 4.500 euros a la cifra real que debería aparecer en el presupuesto base de licitación.

2- Alegaciones del órgano de contratación

El supuesto error de arrastre de decimales no afecta de forma sustancial al presupuesto ni a la viabilidad económica del contrato. En todo caso, podría corregirse mediante aclaración sin necesidad de anular los pliegos. Obedece a un arrastre de decimales en hojas de cálculo sucesivas que al tener que resumirse a dos decimales genera un error final en el sumatorio que se corrige a dos decimales.

3- Consideraciones del Tribunal

Las descalificaciones realizadas por la recurrente tienen un carácter genérico, sin que concrete ni acredite la repercusión en el PBL ni en las dificultades para elaborar su proposición a la licitación.

Ciertamente, existe el error material de arrastre de decimales, pero su cuantificación, que asciende según los cálculos de la recurrente a 4.500 euros es insignificante considerando que el valor estimado del contrato asciende a 19.832.735,30 de euros.

Por todo lo anterior, procede la desestimación del presente recurso.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal

ACUERDA

Primero. – Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la empresa ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A. contra los pliegos que han de regir la licitación del contrato de “*servicio de limpieza de las diversas dependencias de la Universidad Rey Juan Carlos*”, Expediente nº 2025068SERA, licitado por el Rectorado de dicha Universidad.

Segundo. - Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante Resolución Nº 104/2025, de 4 de septiembre.

Tercero. - 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 multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a las personas interesadas en el 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.

EL TRIBUNAL