

Recurso 303/2021
Resolución 503/2021

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

Sevilla, 25 de noviembre de 2021.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la **FEDERACIÓN COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS**, contra el anuncio y los pliegos que rigen la licitación del contrato denominado “Servicio de Limpieza, Logística de Gestión Interna de Residuos, Suministro y Reposición del material de higiene consumible y otros Servicios Complementarios, con carácter social y medioambiental”, (Expte. 408/2021 – PA 5/21), promovido por el Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba, adscrito al Servicio Andaluz de Salud, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 2 de junio de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía anuncio de licitación, por procedimiento abierto, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del perfil de contratante. El valor estimado del presente contrato asciende a la cantidad de 62.100.374,75 de euros.

SEGUNDO. A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la citada Ley y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP.

TERCERO. El 24 de junio de 2021, tuvo entrada en el Registro electrónico de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la FEDERACIÓN COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, (en adelante, CC.OO) contra el anuncio y los pliegos de la contratación referenciada.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal, se dio traslado al órgano de contratación del escrito de recurso, requiriéndole la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, posteriormente, ha sido recibida en este Tribunal.

Habiéndose conferido por la Secretaría del Tribunal traslado del escrito de recurso a los interesados en el procedimiento por plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones, no consta que se haya recibido ninguna en el plazo conferido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencia.

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO. Legitimación.

Con carácter previo al estudio de la cuestión de fondo, procede abordar la legitimación de la organización sindical recurrente para la interposición del presente recurso especial contra el anuncio y pliegos de la contratación citada.

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

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. En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados.».

Sobre la legitimación activa de las organizaciones sindicales para la interposición del recurso especial en materia de contratación este Tribunal, entre otras muchas, en sus Resoluciones 56/2013, de 7 de mayo, 255/2015, de 15 de julio, 193/2016, de 29 de agosto, 37/2017, de 15 de febrero y 165/2018, de 1 de junio, ha partido de la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 358/2006, 153/2007, 202/2007, y 33/2009, entre otras) que arranca de un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar las decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Ahora bien, también indica dicho Tribunal que esa genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos ha de tener una proyección particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, pues, como ya se dijo en la sentencia del Tribunal Constitucional 210/1994, *«la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer».*

Por otro lado, en el ámbito del recurso especial, la regulación del actual artículo 48 de la LCSP contiene una previsión específica no recogida en el artículo 42 del derogado Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público; así, el precepto vigente es claro y preciso al señalar que *“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(...)”.*



Quiere decirse, pues, que la legitimación de un sindicato para recurrir solo será admisible cuando se pueda deducir fundadamente de las decisiones impugnadas que, en la ejecución del contrato, el empresario va a incumplir obligaciones sociales o laborales de los trabajadores, y no en otro caso, o cuando el recurso se refiera a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos. Así lo venimos señalado en nuestras resoluciones; sirva de ejemplo la Resolución 220/2020, de 26 de junio.

En el supuesto examinado, CCOO afirma que el presupuesto de licitación fijado por el órgano de contratación no es suficiente en tanto que no garantiza el cumplimiento por parte de la entidad que resulte adjudicataria de sus obligaciones laborales y convencionales con las personas trabajadoras adscritas al servicio durante todo el período de ejecución del contrato, ya que es un presupuesto que no cubre determinados incrementos salariales.

Pues bien, para el planteamiento de esta controversia, la organización sindical recurrente sí goza *a priori* de legitimación conforme al artículo 48 de la LCSP y ello sobre la base de que los costes laborales previstos en los pliegos y su repercusión en la fijación del precio del contrato, a la luz del motivo esgrimido, podrían determinar que en la ejecución del contrato la entidad adjudicataria incumpliera obligaciones laborales para con los trabajadores adscritos a la prestación del servicio.

TERCERO. Acto recurrible.

Visto lo anterior, procede determinar si el recurso se refiere a alguno de los supuestos contemplados legalmente y si se interpone contra alguno de los actos susceptibles de recurso en esta vía, de conformidad con lo establecido respectivamente en los apartados 1 y 2 del artículo 44 de la LCSP.

En el presente supuesto, el recurso se interpone contra el anuncio y los pliegos de un contrato de servicios cuyo valor estimado asciende a 62.100.374,75 euros y es convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública; por tanto, debe admitirse el recurso al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 apartados 1.a) y 2.a) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

En el supuesto analizado, el anuncio de licitación fue publicado en el perfil de contratante el 2 de junio de 2021, fecha en que los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil. Además la recurrente está domiciliada en Sevilla, donde era festivo el día 3 de junio de 2021, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 30.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece “*Cuando un día fuese hábil en el municipio o Comunidad Autónoma que residiese el interesado, e inhábil en la sede del órgano administrativo, o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso*”; el recurso presentado el 24 de junio de 2021 en el Registro electrónico de este Tribunal, se ha formalizado dentro del plazo legal previsto en el artículo 50.1 a) y b) de la LCSP .

QUINTO. Sobre el fondo del asunto. Alegaciones de las partes.

La recurrente solicita la anulación de los pliegos y la revocación de la licitación y esgrime al efecto que en la cuantificación de los costes laborales del contrato, no se han tenido en cuenta los incrementos relativos al plus



de transportes, ni al concepto de antigüedad, ni tampoco los incrementos salariales derivados de las posibles subidas del nuevo convenio en vías de negociación así como los derivados de la subida del salario mínimo profesional (en adelante, SMI).

Argumenta al efecto que para el cálculo del coste de personal, el cuadro resumen del pliego de cláusulas administrativas (PCAP), recoge lo siguiente:

“APARTADO 8.6 COSTE DE PERSONAL:

“El coste de personal se ha calculado pues, considerando dos factores:

- Por un lado, la dotación de personal y dedicación prevista de jornadas completas distribuidas en turnos de mañana, tarde y noche, tanto en días laborables de lunes a viernes, como en sábados, domingos y festivos, para cada uno los centros objeto del contrato, según figura para cada uno de ellos en el Anexo VIII al PPT.

- Por otro lado, considerando los costes salariales para las distintas categorías de personal, que se han determinado de los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable, que es el BOP de Córdoba número 58, de 27 de marzo de 2017, cuya vigencia del Salario Mínimo es inferior al importe del SMI.

- Una vez obtenido el coste salarial del año base 2020, se ha obtenido para cada centro el coste salarial de los dos años previstos de contrato, considerando una subida anual de dichos costes, debida a la firma de un nuevo convenio colectivo actualmente en fase de negociación, que hemos estimado en un 1,5% anual, y considerando que la primera anualidad comprenderá a los meses de octubre 2021 a septiembre 2022, y la segunda a octubre 2022 a septiembre 2023”.

- Respecto al plus de transporte el recurso argumenta lo siguiente: «Que el pasado día 11 de marzo del 2020, la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, dictó sentencia sobre el recurso 165/2020, sentenciando que el plus de transporte debe descontarse para el cómputo del SMI. El Convenio de referencia, estipula en su art. 28.2 lo siguiente: “Plus transporte. Se establece un Plus transporte, igual para todas las categorías, siendo su cuantía de 3,51 € para 2020. Este Plus se devengará, por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada, no siendo absorbible ni compensable por ningún otro concepto.”

El reconocimiento judicial de no incluir el plus de transporte dentro del SMI, supone un aumento para una persona con jornada completa y que trabaje todos los días del 5,66%. Muy por encima del 1,5% del incremento anual, que no es compensado a lo largo del contrato.

Sentencia no recurrida y por lo tanto firme en su aplicación.»

- En cuanto al plus de antigüedad, el recurso alega que el convenio colectivo en su artículo 23 establece: “El complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores que accedieron a un contrato indefinido a partir del 29 de julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del salario Base en vigor por quinquenio.”

Y concluye el escrito de interposición afirmando: “Por lo anteriormente expuesto se debería de haber tenido en consideración a la hora de cuantificar los costes laborales para el cumplimiento del Convenio de referencia, no solo las posibles subidas del nuevo en vías de negociación, sino la resolución judicial y el aumento anual que supone un 0,8 % de media en concepto de antigüedad”.

-Como último motivo de recurso la recurrente argumenta que: “La presente licitación y publicación de la que es objeto este recurso y como en la propia documentación queda reflejado, se enmarca dentro de las negociaciones de



un nuevo convenio colectivo para el sector. Este contrato es el de mayor cuantía en el sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Córdoba, da cobertura a 391 personas trabajadoras del sector de la limpieza y, por lo tanto, condiciona la mesa de negociación que se lleva a cabo, pues la administración de una manera expresa, limita la subida salarial al 1,5%. Subida, que como hemos demostrado es insuficiente incluso, para absorber lo derivado del convenio colectivo que actualmente está vigente y que además es sensiblemente inferior a los planteamientos iniciales tanto de patronal y sindicatos en la mesa de negociación y que, por lo tanto, dicha licitación ab initio, adolece de los requisitos necesarios para cumplir, tanto con lo estipulado en la actualidad como las previsiones de mejora del convenio.

A este respecto y sin esperar del órgano licitante “adivine” lo que aún no está concretado, sí que entendemos, debe anticiparse a lo previsible. Es conocido por todos, sobre el debate y la más que probable subida del salario mínimo que el ejecutivo aprobará a lo largo de la vigencia de este concurso y que afectaría de manera directa al cumplimiento del convenio colectivo de aplicación. Se plantea por parte de una comisión de expertos la subida del SMI para este año entre el 1,2 al 2 % en el 2021 y fijar el SMI en el año 2023, entre 1011 y 1141 euros en 14 pagas”.

El órgano de contratación en su informe solicita la desestimación del recurso interpuesto esgrimiendo, al efecto, lo siguiente:

-Argumenta que los cálculos efectuados para la cuantificación de los costes de personal del presente contrato se han basado en el método previsto en el citado apartado 8.6 del cuadro resumen del PCAP, si bien en los pliegos no consta, como ha intentado hacer creer la recurrente, el párrafo relativo a que: “los costes salariales para las distintas categorías de personal, que se han determinado de los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable, que es el BOP de Córdoba número 58, de 27 de marzo de 2017, cuya vigencia del Salario Mínimo es inferior al importe del SMI”.

Por el contrario la redacción que al respecto contiene el PCAP es la siguiente: “Por otro lado, considerando los costes salariales para las distintas categorías de personal, que se han determinado partiendo de los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable, que es el Convenio Colectivo de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba, publicado en el BOP de Córdoba número 58, de 27 de marzo de 2017, cuya vigencia se extendía de 1.1.2016 a 31.12.2020, y que se encuentra en situación de ultraactividad, al estar en fase de negociación el nuevo convenio colectivo aplicable, así como teniendo en cuenta el importe vigente del Salario Mínimo Interprofesional de obligado cumplimiento, para aquellos trabajadores cuyo salario por convenio es inferior al importe del SMI.”

Y concluye este punto el informe afirmando: “este órgano de contratación a la hora de elaborar el presupuesto base de licitación, ha cuidado de que el mismo sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, consta en los pliegos, debidamente desglosados, los diferentes costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación”.

- En relación al plus de transporte, el órgano de contratación indica que: “como además consta en el propio Cuadro Resumen, apartado “8.5.- RESUMEN LOS COSTES DIRECTOS E INDIRECTOS Y OTROS EVENTUALES GASTOS CALCULADOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN, DESGLOSADO POR LOTES”, en la elaboración del presupuesto se ha tenido en cuenta el plus de transporte, cuyas cuantías aparecen cuantificadas y expresadas como “pluses de transporte, de trabajos complementarios y de diferencia con el SMI”, en cada uno de los 5 lotes integrantes de la presente contratación. Dicho plus de transporte ha sido calculado de la siguiente forma: Se obtiene de multiplicar el precio diario según convenio, que asciende a 3,51 euros día, por 225 días anuales (365 días menos 52 sábados menos 52 domingos menos 14 festivos menos 22 días laborales de vacaciones), y por el número de trabajadores necesarios por categoría.”



- *“En relación con la antigüedad ha de indicarse que la misma, también ha sido calculada y así consta en el ya mencionado apartado 8.5 del Cuadro Resumen denominado “RESUMEN LOS COSTES DIRECTOS E INDIRECTOS Y OTROS EVENTUALES GASTOS CALCULADOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN, DESGLOSADO POR LOTES:” cuantificándose, como el concepto anterior, por cada uno de los lotes de la presente contratación. El mismo se ha calculado de la siguiente manera: Establece el convenio que el complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores que accedieran a un contrato indefinido a partir del 29 de julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del Salario Base en vigor por quinquenio. Este dato se ha obtenido en base al gasto actual de la empresa que viene prestando este mismo servicio, dado que los nuevos trabajadores a contratar no devengarán de entrada importe de antigüedad.*

Además de constar estos datos en el Cuadro Resumen, para que los licitadores conozcan los diferentes costes tenidos en cuenta y puedan preparar sus licitaciones, se acompaña al presente escrito “Informe razonado sobre la adecuación del presupuesto base de licitación a los precios del mercado”.

-En cuanto al último de los motivos esgrimido en el escrito de recurso, relativo a que el incremento previsto en el PCAP del 1,5 % anual por la firma de un nuevo convenio colectivo actualmente en fase de negociación, es del todo insuficiente para hacer frente a las subidas salariales que el nuevo convenio contemple así como al incremento del SMI previsto para los próximos años. Al respecto el informe argumenta lo siguiente:

“Esta Dirección, en base a estos alegatos, quiere hacer constar que en el presente expediente, para el cálculo del presupuesto base de licitación, se ha tenido en cuenta lo establecido en el artículo 100.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que establece que se entiende por presupuesto base de licitación: “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”. Asimismo, para el cálculo del presupuesto base de licitación, se ha tenido en cuenta lo establecido en el artículo 100.2 de la LCSP “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.

Así pues, el órgano de contratación ha elaborado el presupuesto base de licitación dentro de las actuaciones preparatorias de la licitación, y así consta en el pliego de cláusulas administrativas particulares que debe ser aprobado previamente a la autorización del gasto o conjuntamente con ella, habiéndose aprobado el gasto junto con la aprobación del presente expediente con fecha 26/05/21.

Es en ese momento cuando el órgano de contratación establece los diferentes cálculos de costes, en base a los datos de que dispone y al convenio en vigor, asegurando que el presupuesto base de licitación es adecuado a los precios del mercado, porque es precisamente en ese momento de elaboración de la licitación, el que realmente vincula al órgano de contratación, porque como pone de relieve la legislación y abundante doctrina, no pueden tenerse en cuenta negociaciones de convenios colectivos, porque la administración no es parte en esas negociaciones “ad futurum” entre empresas y representantes de los trabajadores, toda vez que no son normas



vigentes y, por tanto, no resultan de aplicación. No obstante, en ese ánimo de previsión, el órgano de contratación estima una posible subida salarial del convenio colectivo en un 1,5% anual, como así realiza otras previsiones, como puede ser el % de absentismo, etc., al objeto de adecuar el contrato a la situación del mercado, pero dichas previsiones en ningún caso pueden suplir el riesgo y ventura inherente a todo contrato que la empresa ha de asumir”.

SEXTO. Sobre el fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede el examen de la cuestión debatida donde lo que plantea la recurrente es una posible insuficiencia del precio del contrato al no haberse contemplado en el mismo determinados incrementos salariales.

Pues bien, los motivos alegados por CC.OO no pueden prosperar y ello, por las siguientes razones:

1. Consultado el expediente de contratación se ha podido comprobar que el párrafo segundo del apartado 8.6 del cuadro resumen del PCAP hace referencia a las normas paccionadas tenidas en cuenta para la determinación del coste de personal del presente contrato, en los siguientes términos:

“Por otro lado, considerando los costes salariales para las distintas categorías de personal, que se han determinado partiendo de los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable, que es el Convenio Colectivo de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba, publicado en el BOP de Córdoba número 58, de 27 de marzo de 2017, cuya vigencia se extendía de 1.1.2016 a 31.12.2020, y que se encuentra en situación de ultraactividad, al estar en fase de negociación el nuevo convenio colectivo aplicable, así como teniendo en cuenta el importe vigente del Salario Mínimo Interprofesional de obligado cumplimiento, para aquellos trabajadores cuyo salario por convenio es inferior al importe del SMI.”

Por tanto asiste la razón al órgano de contratación al afirmar que el escrito de recurso reproduce el citado párrafo de forma inexacta, y sin respetar la literalidad de su contenido. Además y en relación a ese apartado cabe subrayar que es una cuestión indubitada por las partes que el convenio colectivo aplicable al presente contrato, es el Convenio Colectivo de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba, publicado en el BOP de Córdoba número 58, de 27 de marzo de 2017, cuya vigencia se extendía de 1.1.2016 a 31.12.2020 y que se encuentra en situación de ultraactividad. Y por otro lado que el PCAP contempla en el cómputo de los costes salariales además de los previstos en el citado convenio, el coste económico para garantizar el SMI a todos los trabajadores cuyo salario por convenio sea inferior al importe del SMI.”

2.- Respecto al plus de transporte el recurso plantea que por sentencia judicial que ha devenido firme, la cuantía del citado plus, que asciende a 3,51 euros para el año 2020, no es absorbible ni compensable por ningún otro concepto retributivo; y concluye que *“El reconocimiento judicial de no incluir el plus de transporte dentro del SMI, supone un aumento para una persona con jornada completa y que trabaje todos los días del 5,66%. Muy por encima del 1,5% del incremento anual, que no es compensado a lo largo del contrato”*.

El convenio de referencia en su artículo 28.2, regula el plus de transporte en los siguientes términos: *“Se establece un Plus transporte, igual para todas las categorías, siendo su cuantía de 3,42 € para 2016, 3,44 € para 2017, 3,46 € para 2018, 3,49 € para 2019 y 3,51 € para 2020 por día efectivamente trabajado.*

Este Plus se devengará por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada, no siendo absorbible ni compensable por ningún otro concepto.”



En el informe razonado sobre la adecuación del presupuesto base de licitación a los precios del mercado, elaborado con el fin de dar cumplimiento a la instrucción tercera 1.1.d) de la Instrucción 7/2018, de la Intervención General de la Junta de Andalucía por la que se establece la guía de fiscalización previa de los expedientes de gasto derivados de la contratación administrativa, elaborado por el órgano de contratación y que obra en el expediente remitido, se detalla el cálculo de los costes del contrato, considerando año base el 2020, y en el capítulo de gastos de personal y respecto al cálculo del plus de transporte en su apartado 1.2, recoge lo siguiente: *“Se obtiene de multiplicar el precio diario según convenio, que asciende a 3,51 euros día, por 225 días anuales (365 días menos 52 sábados menos 52 domingos menos 14 festivos menos 22 días laborales de vacaciones), y por el número de trabajadores necesarios por categoría”*.

De lo expuesto se concluye que el sistema de cálculo del coste para el citado plus de transporte se compadece con las previsiones contenidas en el convenio al respecto, tanto en el importe del plus, 3,51 euros al día, como en el cómputo de los días en el que dicho plus puede devengarse.

Además el mencionado Informe respecto al plus de diferencia salario mínimo interprofesional, en su apartado 1.7, establece lo siguiente: *“Gasto actual de la empresa prestadora del servicio correspondiente al pago anual que se realiza a los trabajadores por la diferencia entre el Salario Mínimo Interprofesional de 13.300 euros al año, y el salario anual del convenio colectivo más la antigüedad y nocturnidad (sólo se excluye del salario anual del trabajador a efectos de cómputo de la diferencia frente al SMI el plus de transporte y las horas extras). Es un gasto que se ha considerado se mantendrá fijo durante los dos años de contrato y sus posibles prórrogas, dado que se ha considerado que las posibles subidas futuras del SMI se verán compensadas con las subidas previstas del convenio colectivo actualmente en negociación, a razón del 1,5% anual”*.

De lo expuesto se deduce que en la cuantificación de costes del contrato se ha computado el plus de transporte, sin que quede absorbido o compensado por el plus de diferencia de salario mínimo interprofesional.

Por último señalar que el apartado 8.5 del cuadro resumen del PCAP, en el que se recoge el resumen de los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para la determinación del presupuesto base de licitación, cuantifica el plus de transporte bajo el epígrafe de *“pluses de transporte, de trabajos complementarios y de diferencia con el SMI”*, para cada uno de los 5 lotes que integran la presente contratación.

Por tanto se concluye que el PCAP del presente contrato recoge dentro de los costes de personal previstos el plus de transporte, que la cuantificación del mismo se ha realizado conforme a las previsiones, al respecto, contenidas en el convenio colectivo vigente; y que tal y como establece el fallo judicial cuya aplicación se reivindica por la recurrente, el plus de transporte se descuenta para el cómputo del plus de diferencia SMI.

En cuanto a la afirmación contenida en el recurso relativa a que el incremento de coste que el abono del citado plus de transporte supone *“un aumento para una persona con jornada completa y que trabaje todos los días del 5,66%, muy por encima del 1,5% del incremento anual del contrato”*. Tal afirmación resulta genérica y adolece de precisión, pues entre otras cosas no identifica las magnitudes económicas que compara. Parece deducirse que considera que el plus de transporte no está cuantificado en el año base y por tanto tendrá que detraerse del 1,5 % previsto para incremento de costes salariales del nuevo convenio, si esa fuera la interpretación que el recurso defiende ha de manifestarse que no es eso lo que se desprende del sistema de cálculo anteriormente expuesto y en el que como se ha podido comprobar el plus de transporte se cuantifica con carácter no absorbible ni compensable con respecto al plus de diferencia SMI.



3. -En cuanto al complemento de antigüedad, el recurso tras reproducir la regulación al mismo dada por el artículo 23 del convenio colectivo, se limita a afirmar: *“Por lo anteriormente expuesto se debería de haber tenido en consideración a la hora de cuantificar los costes laborales para el cumplimiento del Convenio de referencia, no solo las posibles subidas del nuevo en vías de negociación, sino la resolución judicial y el aumento anual que supone un 0,8 % de media en concepto de antigüedad”*.

En el ya citado Informe razonado sobre la adecuación del presupuesto base de licitación a los precios del mercado, en el apartado 1.6 respecto a la antigüedad, se prevé lo siguiente: *“Establece el convenio que el complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores que accedieran a un contrato indefinido a partir del 29 de julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del Salario Base en vigor por quinquenio. Este dato se ha obtenido en base al gasto actual de la empresa que vienen prestando este mismo servicio, dado que los nuevos trabajadores a contratar no devengarán de entrada importe de antigüedad”*.

En tal sentido cabe subrayar que respecto al presente complemento al igual que con el plus de transporte, las previsiones contenidas en el PCAP son acordes a las previsiones contenidas en el convenio colectivo, y la cuantificación del incremento en términos porcentuales que el recurso plantea no sólo resultan imprecisas, sino que en los términos en los que se formula, al igual que con el plus de transporte, no acreditan el incumpliendo de obligaciones sociales o laborales de los trabajadores, ámbito al que, como anteriormente se señalaba, queda delimitada la legitimación de las organizaciones sindicales.

4. Por último CCOO denuncia que el incremento previsto en el PCAP del 1,5 % anual por la firma de un nuevo convenio colectivo actualmente en fase de negociación, es del todo insuficiente para hacer frente a las subidas salariales que el nuevo convenio contemple, así como al incremento del SMI previsto para los próximos años.

Pues bien, de la documentación aportada al expediente remitido por el órgano de contratación, así como de la aportada por la recurrente junto al escrito de interposición, se deduce que a la fecha de inicio del expediente de contratación, el convenio colectivo identificado en el PCAP es el vigente y aplicable a la licitación examinada. Por lo que asiste la razón al órgano de contratación al afirmar que ha elaborado el presupuesto base de licitación en base a los datos y al convenio en vigor en el momento de la licitación, sin que pueda pretender el sindicato convertir al presente expediente de gasto en instrumento de negociación colectiva con afirmaciones tales como que la administración de una manera expresa, limita la subida salarial al 1,5%, incremento que considera insuficiente para los planteamientos de la patronal y de los sindicatos, o para las futuras subidas del SMI.

En efecto, de conformidad con el artículo 100.2 de la LCSP, los órganos de contratación fijarán el presupuesto base de licitación y contemplarán en el mismo los costes laborales que resulten de aplicación conforme al convenio colectivo que rija en el momento de elaboración del citado presupuesto. Así lo viene señalando este Tribunal (v.g. Resolución 226/2020, de 2 de julio) y el resto de Órganos de resolución de recursos contractuales. En el presente expediente, y según se desprende del apartado 8 del cuadro resumen del PCAP, en todos y cada uno de los cinco lotes en que se divide el contrato, se ha dado cumplimiento a las previsiones de la LCSP respecto a que para el cálculo del presupuesto base de licitación, el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución aparecen estimados a partir del convenio laboral de referencia.



Por todo ello procede desestimar el 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 **FEDERACIÓN COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS**, contra el anuncio y los pliegos que rigen la licitación del contrato denominado “Servicio de Limpieza, Logística de Gestión Interna de Residuos, Suministro y Reposición del material de higiene consumible y otros Servicios Complementarios, con carácter social y medioambiental.”, (Expte. 408/2021 – PA 5/21), promovido por el Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba, adscrito al Servicio Andaluz de Salud

SEGUNDO. Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de multa en los términos previstos en el artículo 58.2 de la LCSP.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a los interesados en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma solo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

