



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 216/2024 C. A. Cantabria 10/2024

Resolución nº 525/2024

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 26 de abril de 2024.

VISTO el recurso interpuesto por D. J. M. H. A. , en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA VERDE (ASEJA) contra los pliegos del *“Contrato de servicios de limpieza viaria, parques, jardines y zonas verdes en el término municipal de Miengo”*, expediente 434/2023, licitado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Miengo, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 11 de enero de 2024, se publicaron en la Plataforma de Contratación del Sector Público los pliegos para la contratación del *“Contrato de servicios de limpieza viaria, parques, jardines y zonas verdes en el término municipal de Miengo licitado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Miengo”*.

Segundo. Con fecha 25 de enero de 2024, se presenta recurso especial por la recurrente ante el órgano de contratación.

Tercero. El 12 de febrero de 2024 se dicta resolución de rectificación de errores y con fecha 16 de febrero de 2024 se rectifica el anuncio de licitación, afectando la modificación al presupuesto base de licitación, que quedó fijado en 653.534,64 euros, sin impuestos y 729.671,42 euros impuestos incluidos, y al valor estimado que se concretó en el nuevo importe de 1.307.069,28 euros, rectificándose, asimismo, las fechas máximas de presentación de proposiciones (27 de marzo de 2024) y la de apertura de las proposiciones.



Cuarto. La Secretaria General del Tribunal, actuando por delegación del mismo, resolvió en fecha 28 de febrero de 2024, conceder la medida cautelar consistente en suspender el procedimiento de contratación, sin que ésta afecte al plazo de presentación de ofertas, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), de forma que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada.

Quinto. La recurrente remitió escrito de 6 de marzo de 2024, valorando la posibilidad de desistir ante la rectificación de errores acordada por el órgano de contratación. A ello le suceden escrito de 13 de marzo e informe de 18 de marzo de 2024 del órgano de contratación, éste último considerando la satisfacción extraprocesal del recurso.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La presente reclamación se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverla de conformidad con el artículo 46.4 de la LCSP y el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Cantabria sobre atribución de competencia de recursos contractuales de fecha 24 de septiembre de 2020 (BOE de fecha 3 de octubre de 2020).

Segundo. Se recurren los pliegos de un contrato de servicios, cuyo valor estimado supera los 100.000 euros, por lo que el contrato y el acto recurrido son susceptibles de reclamación ante este Tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 44.1.a) y 44.2.a) de la LCSP.

Tercero. El recurso especial en materia de contratación se ha interpuesto en el plazo previsto en el artículo 50 de la LCSP, considerando que el recurso presentado ante este Tribunal el 15 de febrero y el presentado ante el órgano de contratación son semejantes.



Cuarto. Considerando sus fines, la Asociación recurrente ostenta la debida legitimación para interponer el recurso especial en materia de contratación, conforme a los artículos 48 de la LCSP y 24 del RPERMC.

Quinto. En el recurso se solicita que se proceda a anular determinadas cláusulas de los pliegos.

Plantea en primer lugar que hay un error material, pues en el pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP) se dispone como coste total el importe de 251.359,25 €, y sin embargo, en el pliego de condiciones técnicas (en lo sucesivo, PCT) aparece para el mismo concepto el importe superior de 271.681,53 €.

Considera que el referido error material tiene como consecuencia que el montante real de personal y costes del servicio supongan, prácticamente, el 98% del presupuesto base de licitación –PBL- (275.495,17 €), quedando además el porcentaje de beneficio industrial -BI- (10%) erróneamente calculado, por aplicarse éste sobre una cifra que no es correcta ($271.681,53 \neq 251.359,25$), y sin que exista margen para una partida de gastos generales (GG) la cual cabe señalar, que, ni siquiera, ha sido contemplada en el desglose del PBL realizado por el órgano de contratación.

En la cláusula 6 (presupuesto de licitación) del PCAP, en la tabla se establece el coste de personal en una cuantía de 187.581,53 €, explicitándose que en dicha cifra ya se contempla el “índice de absentismo del 5% sobre la base del coste actualizado”. No obstante, considera que esos datos no son correctos. Parte la recurrente de la base de que el coste de absentismo se obtiene aplicando un 5% sobre la base del coste de personal (tal y como establece el propio órgano de contratación en la cláusula 6 del PCAP), y asumiendo que el coste de personal asciende a 179.622,00 € (tal y como establece el propio órgano de contratación en la cláusula 44 del PCAP), entonces, salvo error, el coste de personal incluyendo el coste de absentismo ascendería a 188.603,10 €. Es decir: $179.622,00 \text{ €} \times 0,05 = 8.981,10 \text{ €}$ (Coste de Absentismo) $179.622,00 \text{ €} + 8.981,10 \text{ €} = 188.603,10 \text{ €}$ (coste de personal total).

Sin embargo, como ya se ha indicado, a la hora de reflejar el PBL a través de la cláusula 6 (presupuesto de licitación) del PCAP, el órgano de contratación ha establecido el coste de



personal, incluyendo el coste de absentismo, en el erróneo importe ascendente a 187.581,53 €. En este sentido, considera que, si bien la fórmula para calcular el absentismo es correcta, el importe relativo al coste de personal que ha sido tenido en cuenta a la hora de elaborar y fijar el PBL y, consecuentemente, el valor estimado del contrato (VEC), es erróneo (188.603,10 ≠ 187.581,53), lo que implica una insuficiencia presupuestaria que, entendía la recurrente ha de ser corregida aplicando la fórmula establecida de forma correcta y reflejando de forma fidedigna el resultado obtenido a la hora de establecer el PBL y el VEC.

En segundo lugar, alega que no se han tenido en cuenta los costes de sustitución de personal en caso de absentismo, ni los costes de personal adicional para el servicio de recogido de poda y enseres, que ha de ser realizado por personal diferente de la plantilla adscrita al servicio.

A su vez, en relación con los costes de personal, considera que los cálculos que han sido llevados a cabo por el órgano de contratación en referida cláusula 44 (personal a subrogar) del PCAP son incorrectos, aplicando el convenio colectivo estatal de jardinería, que considera que es el que debe aplicarse y no el que le es aplicable al personal a subrogar.

Sexto. Tras la interposición del recurso, el órgano de contratación publicó resolución de rectificación de errores, de 12 de febrero de 2024, en el que manifiesta haber corregido los errores materiales puestos de manifiesto en el recurso, si bien añade que:

“Indicar también que las dos últimas consideraciones que refleja en su recurso la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA), el Ayuntamiento entiende que no procede dado que no hay ningún error material puesto que al tratarse de una subrogación debe mantenerse las mismas condiciones que operan en los contratos de trabajo de los puestos actuales referenciados al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Miengo, lo que los Pliegos especifican es que las incorporaciones nuevas que pudieran hacerse correspondientes a personal de nueva entrada ya resultaría de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

Por último, indicar que los gastos generales están contemplados como costes indirectos dentro de las tablas de costes.



Séptimo. La recurrente dirigió escrito al órgano de contratación el 6 de marzo de 2024 en que señalaba que:

*“Desde nuestra Patronal ASEJA les informamos de nuestra conformidad a las correcciones realizadas en lo referente al error material señalado en la suma de los costes objeto del contrato y la interpretación de costes indirectos. No obstante ello, hemos de poner en su conocimiento que se ha advertido **una segunda errata que no ha sido corregida, y que debería de ser subsanada; consistente en que, si bien el PCAP informa del CONVENIO COLECTIVO de aplicación vigente en la actualidad, los cálculos del coste de personal no han sido realizados contemplando las condiciones retributivas del CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA 2.021- 2.024**, las cuales, desde la reforma operada por RD- Ley 32/2021, de 28 diciembre, serían de aplicación a la hora de la prestación del servicio. Dicha errata supone una merma económica en el capítulo de personal que ascendería a 30.422,70 €, ya que el coste de personal calculado conforme al CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA sería de 243.383,90 €, frente a los 212.961,20 € contemplados en el PCAP. Se adjunta desglose conforme a los siguientes CUADROS JUSTIFICATIVOS DE CÁLCULO DE COSTES:*

(...)

Dicha cantidad tendrá que verse incrementada, aplicando el porcentaje establecido de costes indirectos, gastos generales y beneficio industrial indicados en el PCAP. Si lo anteriormente expuesto se viese finalmente asumido por el Órgano de Contratación, previa su valoración por nuestra parte, entendemos que nos encontraríamos en disposición de poder proceder a desistir de nuestra denuncia pues sus términos habrían sido asumidos.

Octavo. En escrito del órgano de contratación de 13 de marzo de 2024 se indica:

*“Examinado el Recurso que la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA) interpone ante el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, dando copia a este Ayuntamiento y solicitando al mismo la rectificación de un conjunto de errores materiales observados en la cuantificación numérica del precio del contrato, **se procede***



efectivamente a constatar la existencia del error material señalado en la suma de los costes objeto del contrato quedando los mismos de la siguiente manera coincidiendo con lo propuesto en el Recurso presentado por la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA).

*PERSONAL	243.380,00 €
COSTES DEL SERVICIO	84.100,00 €
COSTES DIRECTOS	73.100,00 €
COSTES INDIRECTOS	11.000,00 €
COSTE TOTAL	327.480,00 €
BENEFICIO INDUSTRIAL (10%)	32.748,00 €
PBL	360.228,00 €
IVA (10%) 85% total	30.619,38 €
IVA (21%) 15% total	11.347,18 €
PTOTAL	402.194,56€
VE (4 AÑOS sin IVA)	1.440.912,00 €

**Se incluye índice de absentismo del 5% sobre la base del coste actualizado.*

(...)

*Indicar también que las dos últimas consideraciones que refleja en su recurso la Asociación de Empresas de Gestión de Infraestructura Verde (ASEJA), **el Ayuntamiento entiende que no procede dado que no hay ningún error material puesto que al tratarse de una subrogación debe mantenerse las mismas condiciones que operan en los contratos de trabajo de los puestos actuales referenciados al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Miengo, lo que los Pliegos especifican es que las incorporaciones nuevas que pudieran hacerse correspondientes a personal de nueva entrada ya resultaría de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.***



Por último, indicar que los gastos generales están contemplados como costes indirectos dentro de las tablas de costes.”

Noveno. En el informe al recurso, el 18 de marzo de 2024 el órgano de contratación manifiesta que:

“En relación al Recurso presentado por la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA VERDE (ASEJA) se ha observado, y a este respecto se ha comunicado con ellos para aclarárselo, que efectivamente existía una errata en el cálculo de las retribuciones aplicables al personal a subrogar, cuestión que se ha corregido y así se les ha comunicado y procedido a corregir el expediente de contratación de la Plataforma de Contratación del Sector Público.

En relación a la segunda de las cuestiones planteadas no referidas ya a la cuantificación numérica de costes retributivos, se les aclara que se ha plasmado que en Anexo de subrogación aparece literalmente la declaración de la actual empresa prestadora del servicio sobre los convenios colectivos asociados al contrato de cada trabajador, ya que la subrogación debe operar en las mismas condiciones; cuestión diferente es que aún estando referenciados estos contratos al Convenio del Ayuntamiento prime la aplicación retributiva del Convenio del Sector, tal y como se ha reconocido en el punto anterior y como se ha comunicado a la recurrente, estando en este sentido la misma de acuerdo.

*En relación a la **mención que hace sobre los gastos generales en el recurso, se ha aclarado a la recurrente, que en la estructura de costes del Pliego se denominan costes indirectos en lugar de gastos generales de estructura, resultando en principio sin más, una cuestión semántica que también ha quedado aclarada.***

Se comunica asimismo la intención de Alcaldía de dar cuenta al Pleno como órgano de contratación.”



Décimo. A la vista de lo expuesto en los antecedentes de hecho acerca de la posterior modificación del pliego en el sentido postulado en el recurso, pese a lo manifestado por el órgano de contratación en su último informe, de 18 de marzo de 2024, no consta de manera fehaciente la conformidad del recurrente con sus afirmaciones, y por ende, no cabe presumir que se haya producido una satisfacción extraprocesal de las pretensiones de la recurrente.

Por ello, se hace necesario analizar el único punto de desacuerdo entre las partes, cual es de la forma de determinar los costes de personal.

A ese respecto, la recurrente parte de que dichos costes se deben calcular conforme al convenio colectivo estatal de jardinería, que arrojarían un presupuesto superior al calculado por el órgano de contratación.

A este respecto, el Consistorio razona que los costes de subrogación no pueden modificarse y se basan en el convenio colectivo del Ayuntamiento, sin perjuicio de que las nuevas contrataciones se deban regir por el convenio colectivo estatal de jardinería.

A este respecto, es preciso recordar que el órgano de contratación tiene la obligación, derivada de los artículos 100.2 y 101.2.c) de la LCSP, de considerar los convenios colectivos sectoriales de aplicación para determinar los costes de personal. Por otra parte, le corresponde la obligación de mero suministro de información respecto de las eventuales subrogaciones que, en su caso, procedan, conforme al artículo 130 de la LCSP, sin que competa al órgano de contratación, sino a los Tribunales del orden jurisdiccional social la decisión definitiva sobre la pertinencia de la subrogación y el convenio colectivo de aplicación.

Deben, por ello, diferenciarse estas dos cuestiones, pese a guardar conexión entre sí, de forma y manera que aunque la cláusula 44 del PCAP relativa a los datos del personal a subrogar debe incluir la información y datos salariales de los mismos, con referencia, por tanto, al convenio colectivo del ayuntamiento, **ello no implica que los costes salariales a contemplar en el Presupuesto del contrato (cláusula 6 del Pliego) deban coincidir automáticamente con los costes de subrogación de la cláusula 44, pues el presupuesto debe tener en cuenta el Convenio colectivo sectorial de aplicación, que ha de determinarse por el órgano de contratación inicialmente, sin que ello suponga invadir**



competencias de la jurisdicción social, pues se determina a los solos efectos de calcular los costes salariales en el PBL en consonancia con lo que exige el artículo 100.2 LCSP (“convenio laboral de referencia”)

El planteamiento contrario, es decir, la coincidencia entre los costes de subrogación comunicados por la contratista saliente, y el importe de los costes de personal en el presupuesto calculado por el órgano de contratación, **supondría que el órgano de contratación asumiera de manera inequívoca la procedencia de la subrogación, cuestión ésta que debe plantearse entre la empresa saliente y la entrante, y dilucidarse ante la jurisdicción social, en último término.**

En definitiva, no corresponde al órgano de contratación pronunciarse respecto de la procedencia o no de la subrogación, cumpliendo con facilitar la información proporcionada por la empresa saliente a los licitadores, y sin que pese sobre el órgano de contratación, deber de verificación alguno de la información facilitada.

Recordemos a este respecto que el órgano de contratación no puede imponer la obligación de subrogación a los licitadores, pues dicha obligación solo puede venir impuesta por la normativa laboral, y no por una decisión unilateral del órgano de contratación.

Así, en nuestra Resolución 1322/2023, de 11 de octubre de 2023, dijimos:

“El artículo 130 de la LCSP no obliga, de manera automática como se afirma en el recurso a que el órgano de contratación asuma el listado de los trabajadores a subrogar, porque la subrogación es una materia que escapa a la Administración contratante. En este sentido, este Tribunal en su Resolución 509/2020, de 2 de abril, vino a considerar que la obligación de subrogar a los trabajadores es una cuestión ajena al órgano de contratación, que imponen, en su caso, las normas legales, los convenios colectivos o los acuerdos de negociación colectiva, respecto de la cual se debe ofrecer información en los pliegos.

Siguiendo esta línea, el Informe 61/2019 de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado (JCCPE), relativo a la interpretación del artículo 130 de la LCSP, entre otros extremos, señala lo siguiente:



“La obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación, según se indica en el informe 8/19 de la Abogacía General del Estado, es una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga a requerir al contratista anterior una información determinada, así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores, sin que el precepto imponga –ni del mismo se deduzca- ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de aquella información.

En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y de este modo poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales. En consecuencia, es criterio de esta Junta que el órgano de contratación no asume responsabilidad alguna por la imprecisión o por la falta de veracidad de la información suministrada por el contratista saliente (tal responsabilidad no sería congruente con el contenido del artículo 130.5 LCSP) ni tampoco asume una obligación de contrastación activa de la información suministrada”.

Por tanto, el hecho de que el órgano de contratación incluya determinada información en los pliegos para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP tiene un efecto meramente informativo, sin que imponga al nuevo contratista la obligación de subrogarse en los contratos de trabajo del contratista anterior, obligación que sólo puede derivar, en su caso, de una disposición legal o convencional.

En este sentido, en la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2017, que analiza el artículo 120 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (actual artículo 130 de la LCSP), ya se afirma que:

“(…) la redacción no ofrece más interpretación razonable que la efectuada por la resolución recurrida, puesto que el precepto no hace sino imponer a la Administración Pública contratante una obligación, la de informar a los licitadores, de una posible subrogación empresarial, que lógicamente ha de ser la impuesta - de concurrir sus presupuestos- por disposición legal o convencional. De esta manera, la norma ofrece cualidad meramente instrumental respecto de

una posible obligación sucesoria, por lo que la inclusión de tal información en el pliego de condiciones no crea obligación alguna para los licitadores en el concurso sino que sólo les informa de las posibles consecuencias laborales de la adjudicación, precisamente cuando las prescripciones legales o convencionales impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador”.

Continúa esta Sentencia reseñando que esa función puramente informativa del artículo 120 del TRLCSP se evidencia todavía más en el artículo 130 de la LCSP, cuya redacción “pone de manifiesto que la constancia de los datos de los trabajadores de la empresa saliente no se hace a efectos de imponer a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en sus contratos, sino tan sólo para el supuesto –que la Administración no tiene ni porqué conocer con la sola información pretende imponer– de que normativa o convencionalmente esté dispuesto el fenómeno subrogatorio”.

En esta línea, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 18 de junio de 2019 (nº recurso 702/2016), Sala de lo Contencioso-Administrativo, insistió en que la obligación –o no– de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los Convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral.

Además, en dicha Sentencia se concluye claramente que no le corresponde conocer sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa laboral, ni a la Administración contratante, ni a la jurisdicción contenciosa, materia que sólo es competencia de los órganos de la jurisdicción social.

En idénticos términos se ha expresado, nueva y muy recientemente, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que, en su Sentencia de 3 de julio de 2023 (nº recurso 5826/2020), tras recordar cómo se gestó –en sede parlamentaria– la redacción del artículo 130.1 de la LCSP, razona:

“Como se aprecia con facilidad en el texto del artículo 130.1 LCSP finalmente aprobado y aplicable en este caso, que es el transcrito en el apartado número 1 anterior, no se incorpora

el supuesto a que hace referencia la justificación de que así lo haya decidido el poder adjudicador, sino que el texto legal contempla únicamente tres supuestos en los que los servicio dependientes del órgano de contratación deben facilitar a los licitadores en el pliego la información sobre los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación, y tales supuestos solo se dan, en la redacción del 130.1 LCSP aplicable, cuando la obligación de subrogarse se imponga al adjudicatario por una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva.

En este caso, la obligación de subrogación viene impuesta, según indican el propio pliego y el Tribunal Administrativo Foral de recursos contractuales, por un convenio colectivo, el convenio colectivo de personal laboral de la Diputación Foral de Bizcaia, lo que lleva a que en la instancia se haya planteado la cuestión de si ese es el convenio al que el artículo 130.1 LCSP habilita para imponer al adjudicatario de un concurso la obligación de subrogarse en determinadas relaciones laborales.

4 La sentencia impugnada da una respuesta negativa a la cuestión controvertida y considera que, en el presente caso, la obligación de subrogación no se encuentra establecida por ninguno de los mecanismos del artículo 130.1 de la LCSP.

(...)

En fin, la sentencia impugnada descarta, a los efectos de la aplicación del artículo 130.1 LCSP, que la obligación legal de subrogación venga impuesta por disposición legal, y tampoco considera que venga impuesta por la vía de la negociación colectiva, que en este caso se ha omitido... "habida cuenta de que la administración ha utilizado el convenio aplicable a su personal laboral para imponer la subrogación en todos los contratos que con ella se celebren."

5 La Sala comparte los razonamientos de la sentencia de instancia, que como se ha visto se apoyan en el alcance y eficacia de los convenios colectivos de acuerdo con los artículos 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de los que resulta que los convenios colectivos extienden su fuerza obligatoria a los empresarios y trabajadores



incluidos en su ámbito de aplicación, sin que puedan extenderla más allá a empresario y trabajadores ajenos a dicho ámbito”.

La procedencia de la subrogación es, por tanto, ajena a la órbita de actuación y decisión del órgano de contratación, siendo una cuestión -en muchas ocasiones compleja-, que dependerá del convenio colectivo aplicable a las empresas afectadas, en función de su ámbito subjetivo, territorial y funcional; todo ello además, en función de la interpretación última que sienten, en su caso, los Tribunales del orden social al respecto.

A mayor abundamiento, el cálculo del presupuesto por el órgano de contratación partiendo, en este caso, de un importe de convenio de empresa, inferior al que resultaría de aplicar el importe del convenio colectivo sectorial, no permitiría al adjudicatario cumplir con el convenio colectivo sectorial en el eventual caso de que no procediera la subrogación.

Cuestiones todas ellas, como se puede comprobar a simple vista, propias del orden social, y que no competen a este Tribunal, más allá de que se subraye que toda esta casuística laboral que encierran determina la necesidad de que: 1) el órgano de contratación se limite a facilitar la información precisa de cara a una eventual subrogación y 2) calcule el presupuesto conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación, de forma y manera que se garantice en todo caso el cumplimiento de lo previsto en los art. 100.2 y 101.2.c) LCSP.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

ESTE TRIBUNAL, en sesión celebrada en el día de la fecha **ACUERDA**:

Primero. Estimar parcialmente el recurso interpuesto por D. J. M. H. A. , en nombre y representación de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA VERDE (ASEJA) contra los pliegos del “*Contrato de servicios de limpieza viaria, parques, jardines y zonas verdes en el término municipal de Miengo*”, expediente 434/2023, licitado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Miengo, en el aspecto relativo al cálculo de los costes de personal, en los términos analizados al final del fundamento de derecho décimo.



Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 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 10.1 letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES