



Recurso nº 267/2021 Ciudad Autónoma de Melilla 7/2021

Resolución nº 903/2021

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES**

En Madrid, a 22 de julio de 2021.

VISTO el recurso interpuesto por D. E. J. D. A. , en representación de la empresa CARMELO MARTÍNEZ LAZARO, S.L., contra los pliegos de la licitación convocada por la Consejería de Hacienda de la Ciudad Autónoma de Melilla para contratar el “*Servicio de salvamento acuático del plan de salvamento y socorrismo de los puestos de primeros auxilios de las playas de Melilla*”, expediente 12/2021/CMA; este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La licitación que nos ocupa se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) el 22 de febrero de 2021, como contrato de servicios, con un valor estimado de 1.339.672,24 €.

Segundo. El Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PACP) señala, en lo que nos interesa:

“3.- Presupuesto del contrato y crédito en que se ampara.

El importe del valor estimado del contrato se resume de la siguiente manera:

Valor estimado: 1.339.672,24 € (4 años sin IPSI)

Presupuesto base de licitación: 696.629,56 € (2 años con IPSI)

IPSI: 26.793,44 € Tipo: 4%

Sistema de determinación del presupuesto:



Cálculo Anual

Valor estimado 334.918,06€ IPSI 4%: 13.396,72€ Total 348.314,78€

Cálculo Duración Contrato (2 AÑOS sin prórroga)

Valor estimado 669.836,12€ IPSI 4%: 26.793,44 € Total 696.629,56€

Cálculo Duración Total en caso de prórrogas (2 Años + 2 de prórroga)

Valor estimado 1.339.672,24€ IPSI 4%: 53.586,88€ Total 1.393.259,12€

El precio del servicio a contratar se ha comprobado que es el habitual de mercado para cualquiera de similares características.

(...)

Desglose del presupuesto base de licitación:

Forma parte de su valoración económica el coste salarial estimado de los trabajadores, de conformidad con el IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (BOE N° 141, DE 11 DE JUNIO 2018), y las nuevas tablas salariales del IV Convenio estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, publicadas en el BOE n° 45, de fecha 21 de febrero de 2019, en las que se incrementaron el salario base hora de las distintas categorías así como la adaptación de las tablas salariales al Salario Mínimo Interprofesional.

Se aplica al salario base hora los siguientes conceptos:

- Plus Transporte -Plus Bonificación
- IPC 2019 más 0,50% según Convenio
- IPC 2020 (-0,5)+ 0,5% según Convenio
- Gastos S.Social



Resultando el siguiente importe del salario base hora de las categorías que se indican:

		IMP.HORA
GRUPO 2 - 2	DUE	10,98
GRUPO 3 - 1	SUPERVISOR	9,99
GRUPO 3 -2	PATRÓN,	9,67
GRUPO 4 - 1	SOCORR.	9,67

A continuación y de conformidad con el PPT se cuantifica el número de horas anuales (etapa estival y Semana Santa) realizadas por los trabajadores según su categoría. El servicio se prestará diariamente, entre las 11:00 y las 20:00 horas, desde el día 17 de mayo hasta el día 17 de septiembre del año correspondiente, ambas fechas inclusive. Si bien, podrá modificarse la fecha de inicio y fin del Servicio, respetando siempre el número de días de prestación del mismo.

En relación al servicio de Semana Santa entre las 12:00 y las 18:00 horas, desde el sábado anterior al Domingo de Ramos y hasta el Domingo de Resurrección, ambas fechas inclusive, excluyendo de ésta el intervalo de tiempo necesario para el inicio y fin de la jornada de trabajo.

Resultando el siguiente número de horas anuales para cada uno de los puestos de trabajo que se enumeran a continuación:

GRUPOS PROFESIONALES					TOTAL N° HORAS	IMPORTE HORAS	IMPORTE TOTAL
SOCORRISTAS Y SOC.ASISTENTE PATRÓN (grupo 4,nivel 01)	17.334 (17MAYO 17 SEPT.)	2.232 (SOC. ASIST. PATR.)		216 (S.SANTA)	19.782	9,67	191.291,94



<i>PATRÓN EMBARCACIÓN (grupo 3,nivel 02)</i>		<i>2.232 (17MAYO 17 SEPT)</i>			<i>2.232</i>	<i>9,67</i>	<i>21.583,44</i>
<i>SUPERVISOR (grupo 3, nivel 01)</i>		<i>1.116 (17/05 17/09)</i>		<i>54 (S.Santa)</i>	<i>1.170</i>	<i>9,99</i>	<i>11.688,30</i>
<i>DUE (grupo 2,nivel 02)</i>			<i>3.348 (17/05 17/09)</i>	<i>54 (S.Santa)</i>	<i>3.402</i>	<i>10,98</i>	<i>37.353,96</i>
					<i>TOTAL</i>		<i>261.917,64</i>

		<i>IMP.HORA</i>	<i>Nº HORAS DISTINTAS CATEGORÍAS</i>	
<i>GRUPO 2 - 2</i>	<i>DUE</i>	<i>10,98</i>	<i>3.402,00</i>	<i>37.353,96</i>
<i>GRUPO 3 - 1</i>	<i>SUPERVISOR</i>	<i>9,99</i>	<i>1.170,00</i>	<i>11.688,30</i>
<i>3 - 2</i>	<i>PATRÓN</i>	<i>9,67</i>	<i>2.232,00</i>	<i>21.583,44</i>
<i>GRUPO 4 - 1</i>	<i>SOCORRISTA.</i>	<i>9,67</i>	<i>19.782,00</i>	<i>191.291,94</i>

TOTAL GENERAL

PERSONAL 261.917,64 €

PRESUPUESTO DEL CONTRATO INCLUIDO IMPORTE ANUAL DE MATERIALES SEGÚN LOS PRECIOS DEL MERCADO, EL 9% DE GASTOS GENERALES , EL 5% DE BENEFICIO INDUSTRIAL Y EL IPSI (4%)

Una vez comprobados los precios de los equipos y material que debe aportar la empresa, se ha calculado un coste anual de 30.715,00€(incluido, entre otros materiales, el vestuario del personal, medicamentos de la asistencia sanitaria y



combustible) como gastos de material, a lo que se ha añadido el 9% de Gastos Generales, el 5% de Beneficio Industrial y el IPSI (4%), resultando una cuantía que se estima para este contrato es de TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CATORCE EUROS CON SETENTA Y OCHO CÉNTIMOS anuales (IPSI incluido).

PRESUPUESTO TOTAL

PERSONAL/ ANUAL	MATERIAL ANUAL	TOTAL	G. GRLES. 9%	B.IND. 5%	TOTAL, CON S.GRLES + B.IND,	IPSI 4%
261.917,94	30.715	292.632,64	26.336,94	15.948,48	334.918,06	13.396,72
				TOTAL	GENERAL	348.314,78€

Tercero. Se interpone recurso el 2 de marzo de 2021, en que se alega “error en las condiciones que han de regir el contrato, en particular en lo que se refiere al apartado del cálculo del presupuesto de los costes salariales de la empresa, hecho que ya fue advertido en los dos intentos anteriores de publicación del expediente, y aceptado por la administración, pero que sin embargo ahora, han sido desoídos.”

En particular, y exponiendo detallados cálculos, señala:

- Por una parte, que:

“Los cálculos realizados para la actualización de los conceptos salariales del ejercicio 2021, aplicando el IPC de 2020, son incorrectos, ya que, por el resultado arrojado, se observa que para el cálculo de dicho incremento, se ha restado al 0,5% fijo establecido en el convenio, el valor de -0,5% del IPC de 2020, dejando por tanto en 0,00% la subida para el ejercicio 2021. Hecho este que es del todo contrario a lo que marca la ley de actualización salarial, la cual establece que para en una revisión pudiese aplicarse un valor negativo del IPC, ello tendría que venir específicamente reflejado en el convenio correspondiente, cosa que no es así, al no preverlo IV Convenio Colectivo Instalaciones Deportivas, el cual en su artículo 36 recoge:... Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus



prórrogas se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento del régimen retributivo tanto salarial como extrasalarial, igual al IPC real del año inmediatamente anterior más un 0,50 %. Se exceptúan de este incremento las dietas y kilometraje.

Por tanto, aplicando correctamente la subida que el convenio establece para el ejercicio 2021, esta quedaría establecida en un +0,50%, lo que implica que los 4 precios/hora establecidos en el pliego para las distintas categorías profesionales, SERÍAN INCORRECTOS, debiendo recalcularse de acuerdo al IPC correcto, estableciéndose un valor hora aplicable a cada categoría, ligeramente superior al descrito en los PCAP.”

- Y, por otra parte, que:

“(…) no se contemplan los gastos salariales derivados de la sustitución por vacaciones (Art. 31 del Convenio aplicable), así como de la sustitución por asuntos propios y demás permisos retribuidos (Art. 28 del Convenio aplicable) establecidos en el convenio colectivo cuya aplicación se exige, ni el coste por absentismo, ni el derivado del abono de la indemnización por fin de contrato temporal (Art. 49.1.C del Estatuto de los Trabajadores).... arrojan un coste medio de casi un 22% superior al precio/hora establecido en los pliegos para las distintas categorías profesionales (...).”

Lo que supone un “DEFICIT TOTAL de 59.337,54€ anuales, en la partida de coste de personal, lo que supone más de un 22,5% de desviación respecto a la cantidad calculada por los técnicos para el compute del coste de licitación del servicio de referencia.”

El informe del órgano de contratación indica:

- Respecto de al actualización del IPC, que:

“(…) una aludida “Ley de actualización salarial” que suponemos que se debe a referir a las sentencias de tribunal de lo Social y del Tribunal Supremo (sentencia del TS de 21 de junio de 2018, que reitera la doctrina contenida en la sentencia del



TS de 1 de marzo de 2011) en las que se expone que de no existir ninguna alusión en el Convenio aplicable a una posible "revisión a la baja" pactada expresamente, no procedería aplicar disminución salarial alguna, sino que los salarios permanecerán inalterados, aplicando las subidas salariales en el momento en que se registren IPC positivos. Pues bien, sin olvidar que se esta realizando una valoración, tal y como el propio recurrente explica la variación es del 0,0%, por lo cual es patente que no se produce una aplicación, como tal, de una revisión salarial a la baja pues no se ha aplicado ninguna disminución salarial y el salario permanece inalterado, como recogen dichas sentencias del Tribunal Supremo."

- Respecto de los gastos de sustitución por vacaciones, por asuntos propios y demás permisos retribuidos, absentismo e indemnización fin de contrato, señala:

"En primer lugar es necesario explicar el cálculo del precio de los servicios. El pliego determina el coste por hora de cada uno de los grupos laborales incluyendo el salario base y los siguientes conceptos:

-Plus Transporte -Plus Bonificación

-IPC 2019 más 0,50% según Convenio

-IPC 2020 (-0,5)+ 0,5% según Convenio

-Gastos S.Social

Estos costes por hora los aplica, resumidamente, a los horarios en cada uno de las playas o localizaciones en las que se presta el servicio, calculando finalmente el importe total, justificando suficientemente los costes salariales.

Se han tenido en cuenta para la realización de la valoración económica las nuevas tablas salariales publicadas en el BOE nº 45 de 21 de febrero de 2019 y el Acuerdo Sectorial sobre Materias Concretas suscrito el 27 de diciembre de 2012, entre la Confederación de Empresarios de Melilla, Comisiones Obreras de Melilla y Unión General de Trabajadores de Melilla, por el que se acuerda la creación de un



Complemento Retributivo mensual no consolidable en relación con la bonificación citada en el apartado anterior (inscrito en el registro de Convenios y Acuerdos Colectivos y publicado en BOME, de 25 de enero de 2013). Este complemento corresponde a la deducción de la parte proporcional del trabajador de las cuotas correspondientes a la seguridad social y que resultan de la aplicación al trabajador de la bonificación que se le aporta al empresario y que de otra forma no lo repercutiría en este y se encuentra vinculado a la existencia de dicha bonificación.

Con respecto a la inclusión de diversos de los conceptos que determina el recurrente, el artículo 100 de la LCSP expone :

(...)

Por otra parte el convenio colectivo de referencia “IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios” determina cuales son los integrantes de dichos costes salariales :

“Artículo 32. Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base: Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

Plus de nocturnidad: Es el establecido en el artículo 34 cuya cuantía se fija en el anexo 1 del presente convenio.

Complementos salariales: Son las cantidades devengadas al trabajador, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador pudiendo ser objeto de compensación y absorción.



No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales: Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo sin que, en ningún caso, formen parte de las bases de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, dentro de este concepto, se establecen, las dietas y un plus de kilometraje.”

Quedando patente, por tanto, que no son aplicables gastos como los de asuntos propios, permisos, sustitución de vacaciones, absentismo ni indemnizaciones por fin de contrato temporal.

A este respecto el mismo TARC ha determinado en varias sentencias que la determinación del precio es parte del ámbito de la discrecionalidad de la Administración (...).”

Cuarto. La Secretaría del Tribunal en fecha 15 de marzo de 2021 dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones; sin haber hecho uso de su derecho.

Quinto. Interpuesto el recurso, la Secretaría del Tribunal por delegación de este dictó resolución de 23 de marzo de 2021 acordando la concesión de la medida provisional consistente en suspender el procedimiento de contratación, 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.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente recurso constituye un recurso especial en materia de contratación de competencia de este Tribunal, de conformidad con el artículo 46 de la LCSP y en el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Hacienda y la Ciudad Autónoma de Melilla



sobre atribución de competencia de recursos contractuales de fecha 22 de octubre de 2020 (BOE de fecha 26/10/2020).

Segundo. Se recurren los pliegos en un contrato de servicios, cuyo valor estimado excede de 100.000,00 euros, y sometido a legislación armonizada. Se trata pues de un acto recurrible, conforme a los artículos 44.1.a) de la LCSP y 2.a) de la LCSP, y 22 del Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se prueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC).

Tercero. El recurso ha sido presentado ante este Tribunal dentro del plazo establecido al efecto en el artículo 50 de la LCSP, al no haber transcurrido los 15 días hábiles de plazo entre la fecha de la publicación del acto impugnado y la de presentación del recurso.

Cuarto. La recurrente está legitimada para recurrir el acto referido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP, al tratarse de una entidad que puede presentarse como licitadora.

Quinto. En cuanto al fondo, debemos partir de la relevancia que otorga la vigente LCSP al aseguramiento de que en la contratación pública se garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales del contratista.

Ello se manifiesta en la determinación del presupuesto, valor estimado y precio del contrato.

Así, el artículo 100.2 de la LCSP, dispone:

“2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución 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.”

Y, el artículo 101 de la LCSP, respecto del valor estimado:

“2. 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, otros costes que se deriven de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. Asimismo, deberán tenerse en cuenta:

(...)

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.”

Esta obligación se impone de modo más específico respecto del precio en los contratos de servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales, conforme al artículo 102.3 de la LCSP:

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

En aquellos servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales, deberán considerarse los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios.”



Y no solo en la determinación de presupuesto, precio y valor estimado, sino que de nuevo la evaluación de la cobertura de costes laborales se exige al aceptar la oferta, e incluso se extiende esta obligación a la fase de ejecución; así, el artículo 149.4 de la LCSP dispone:

“En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201.”

Y el artículo 201 de la LCSP, “Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral”, señala:

“Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo.

El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192.”

Por tanto, la doctrina alegada por el órgano de contratación y dictada al amparo de la legislación precedente, ha de entenderse superada por la introducción de estas obligaciones en la LCSP.



Así, es evidente, que, como dijimos por ejemplo en nuestra Resolución nº 478/2020, la LCSP produce una mayor vinculación de la contratación pública con el cumplimiento de la normativa laboral. Dificilmente el órgano de contratación puede garantizar que en la ejecución del contrato se puedan cumplir con las obligaciones aplicables en materia laboral, si ya de inicio el adjudicatario no reflejase en su oferta económica el coste real del personal.

Véase en este sentido también la Resolución del TACRC nº 145/2019, citada por la antes referida, que pone especial énfasis en establecer una mayor vinculación de la contratación pública con el cumplimiento de la normativa laboral:

«A la vista de los artículos anteriores y los términos de su redacción, es evidente que se produce una mayor vinculación de la contratación pública a la normativa laboral. Vinculación que cobra un mayor protagonismo cuando se trate de contratos, como los de servicios, donde los costes de personal pueden suponer la partida principal del gasto en el presupuesto base de licitación. Tal intensidad tiene su reflejo en la obligación de indicar los costes salariales estimados a partir de la normativa laboral de referencia en los Pliegos (artículo 100.2 LCSP), su consideración expresa en el cálculo del valor estimado del contrato (artículo 101.2 LCSP), y para la fijación del precio (artículo 102.3 LCSP). Pero también a la hora de imponer el rechazo de las ofertas anormalmente bajas que no cumplan con la normativa laboral, incluyendo lo dispuesto en los convenios colectivos de carácter sectorial, así como la obligación a los órganos de contratación de velar por su cumplimiento de las condiciones salariales una vez adjudicado el contrato, y erigiéndose su infracción en causa de imposición de penalidades. Por todo ello, se ha de concluir que existe una mayor vinculación, intensidad y deber cuidado por el respeto a la normativa laboral, del que se derivan para el órgano de contratación un deber de vigilancia que antes no existía. Por tanto, los costes salariales derivados de los convenios colectivos ya no se limitan a ser una de las posibles fuentes del conocimiento para determinar el precio de mercado del contrato, sino que, además, tienen fuerza vinculante, y su respeto debe quedar totalmente garantizado, tanto en la preparación del contrato, al elaborar los Pliegos, como con posterioridad, una vez adjudicado, en fase de ejecución».



Aplicando la doctrina referida a nuestro caso, y como muestra el Antecedente segundo, el órgano de contratación ha tratado, motivadamente, de cumplir con las obligaciones que le impone en la materia la LCSP respecto del presupuesto, valor estimado y precio de contrato, haciendo el oportuno desglose de costes salariales, dado que en nuestro caso estamos además ante un contrato de servicios en los que el coste económico principal son los costes laborales, al que es, pues, de aplicación el precitado artículo 102.3 de la LCSP.

La discrepancia se reduce a dos puntos concretos que serán, pues, seguidamente analizados.

Sexto. El primero de los extremos controvertidos hace referencia al incremento salarial que debe ser tenido en cuenta.

El Convenio Colectivo con cuya aplicación están de acuerdo las partes, IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (BOE N° 141, DE 11 DE JUNIO 2018), dispone:

“Art. 36. Incrementos salariales.

Las tablas salariales de aplicación desde el uno de enero de 2018 quedan reflejadas en el anexo 1 de este Convenio.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2019 serán las que resulten de aplicar el IPC más el 1 % a las establecidas para el año 2018. No obstante, se garantiza que el incremento, antes señalado, nunca podrá ser inferior al 2,2 % ni superior al 3 %, con independencia del resultado de aplicar la fórmula del cálculo del incremento pactado. Los efectos económicos resultantes tendrán vigencia a partir del uno de enero de 2019. La comisión negociadora se emplaza a reunirse en el mes de enero del año 2019 al objeto de establecer las tablas salariales para ese año.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus prórrogas se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento del régimen retributivo tanto salarial como extrasalarial, igual al IPC real



del año inmediatamente anterior más un 0,50 %. Se exceptúan de este incremento las dietas y kilometraje.

El citado incremento salarial se aplicará con efecto de 1 de enero. A tal fin, la comisión negociadora se reunirá anualmente en el mes de enero, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales. Si transcurridos tres meses dichas tablas no hubiesen sido publicadas las subidas redactadas en el presente artículo serán de aplicación inmediata.”

Se referencia, pues, la subida salarial al IPC del año anterior, incrementado en un 0,50 %.

Y es pacífico que el IPC de 2020 resultó negativo precisamente en un 0,50 %. Por tanto, en una primera aproximación, el cálculo realizado por el órgano de contratación es correcto, pues dicho IPC absorbería el incremento convencional equivalente.

Lo alegado por la recurrente es que no cabe realizar reducciones no contempladas en el convenio; y, como dice el órgano de contratación, parece ampararse en Jurisprudencia de nuestro TS, representada por ejemplo por la STS de 21-6-2018, cas. 197/2017, que cita otras varias.

Pero de la lectura de la Sentencia resulta que su afirmación de “*considerar inaplicable un IPC negativo si éste no aparece expresamente contemplado en la norma convencional que regula las revisiones salariales con periodicidad anual*” no quiere decir que dicho IPC negativo no se tome en cuenta a ningún efecto, sino solo que no “*permit(e) gravar negativamente el salario de la anualidad corriente.*”; es decir, impide “*una revisión a la baja*”. Precisamente, lo que se pedía por los demandantes en el conflicto colectivo resuelto por tal STS era que “*se declare que procede dejar sin efecto las tablas salariales efectuadas para el año 2015, y en su lugar confeccionar otras en las que no se aplique disminución salarial alguna como consecuencia del IPC de un punto negativo del período diciembre 2013 - diciembre 2014, declarando asimismo que en los períodos en que se produzca un IPC negativo, no procede aplicar disminución salarial alguna, sino que los salarios permanecerán inalterados (...).*”

Y, precisamente, esta es la solución por la que aboga el órgano de contratación, entender que los salarios permanecerán inalterados en el año 2021. Por lo que dicha interpretación, que no implica una reducción salarial contraria a la Jurisprudencia, aparece como razonable; resultando en consecuencia igualmente razonable el cálculo de costes salariales asociado a este concepto y realizado por el órgano de contratación.

Por lo que esta alegación debe ser desestimada.

Séptimo. El segundo punto controvertido hace referencia a los gastos salariales derivados de la sustitución por vacaciones, sustitución por asuntos propios y demás permisos retribuidos, absentismo y abono de la indemnización por fin de contrato temporal; que, según los cálculos del recurrente, resultan sustanciales en nuestro caso, pues arrojarían un coste medio de casi un 22 % superior al precio/hora establecido en los pliegos para las distintas categorías profesionales.

El órgano de contratación alega, como hemos visto, que ni el artículo 100 de la LCSP ni el 32 del convenio aplicable incluyen dichos conceptos.

El artículo 100 de la LCSP, ya citado, hace referencia a “*costes salariales*”; el 101, referido al valor estimado, a “*costes laborales*”, y el 102, referido al precio, a “*los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios*”.

Como vemos, los elementos a tomar en cuenta en la determinación de presupuesto, valor estimado y precio van más allá de los estrictos conceptos que constituirían el salario de cada trabajador, quedando englobados en un concepto más amplio, el de costes laborales derivados del Convenio. Ello es razonable, pues lo que se pretende es que el precio cubra las obligaciones laborales convencionales generadas por el contrato, en los términos ya razonados en nuestro Fundamento Quinto.

Por tanto, si resulta previsible que durante la ejecución del contrato y ello no lo niega el órgano de contratación, hayan de resultar cubiertas vacaciones y permisos retribuidos, entendemos que ello debería haber quedado reflejado en el presupuesto, valor estimado y precio, para cumplimentar las obligaciones reflejadas en el referido Fundamento Quinto, lo



que lleva a estimar el recurso en este punto. A ello colabora el que, en el PCAP, cláusula 33 apartado 5 se haga expresa referencia a que el contratista debe organizar el régimen de vacaciones del personal adscrito a la ejecución del contrato.

En cuanto a las indemnizaciones por fin de contrato temporal, nos pronunciamos en un supuesto similar, en nuestra Resolución nº 278/2021, de 12 de marzo, en la que sostuvimos *“El recurso lo que plantea es que los trabajadores extinguirán su relación laboral con la empresa para la que trabajan cuando se extinga el contrato y que el coste de extinción de estas relaciones laborales corresponde a la Administración. Esta petición no corresponde admitirla. La vinculación laboral del trabajador lo es con la empresa y no con la Administración, de modo que la finalización del contrato no supone por si sola la extinción de la relación laboral en este supuesto, (pues el personal destinado a la ejecución del contrato puede estar integrado en la plantilla del licitador y destinarse a otros proyectos una vez finalizado el que es objeto de licitación) y podría en su caso este coste cubrirse con otras partidas del presupuesto de darse tal eventualidad”*, procede, aplicar el mismo razonamiento en este caso y desestimar este motivo de impugnación. Entiende este Tribunal que ha de desestimarse la alegación relativa a la no contemplación de costes por absentismo, aplicando similares consideraciones, puesto que se trata de una estimación que realiza el recurrente de eventuales costes que de materializarse podrían cubrirse con otras partidas del presupuesto. Como expusimos en nuestra Resolución nº 1349/2021 de 17 de diciembre de 2020, *“Con independencia de que fuera o no conveniente incluir en el presupuesto base de licitación una partida relativa a los costes por hipotéticas bajas, sobre la cual no nos pronunciamos, lo cierto es que la LCSP no lo exige, y ello entra dentro de una interpretación razonable de la norma. Como advertíamos en la resolución transcrita, no se puede exigir un desglose ad infinitum, los documentos contractuales y el nivel de exigencia requerido a la Administración debe analizarse con prudencia y racionalidad”*.

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. E. J. D. A. , en representación de la empresa CARMELO MARTÍNEZ LAZARO, S.L., contra los pliegos de la licitación convocada por la Consejería de Hacienda de la Ciudad Autónoma de Melilla para contratar el “*Servicio de salvamento acuático del plan de salvamento y socorrismo de los puestos de primeros auxilios de las playas de Melilla*”, expediente 12/2021/CMA, en los términos de nuestro último fundamento de Derecho.

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

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 sanción prevista en el artículo 58 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 Andalucía, Ceuta y Melilla, en el plazo 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.