

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

En Madrid, a 2 de julio de 2026.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la Federación de servicios públicos de UGT (FeSP UGT, en adelante) contra los pliegos de la licitación del contrato de servicios de “*Conservación, mantenimiento y limpieza de las zonas verdes y el arbolado viario de la ciudad de Madrid (5 lotes)*”, licitado por el Ayuntamiento de Madrid, número de expediente: 300/2025/02859PA, este Tribunal ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - El día 11 de mayo de 2026, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) y el 13 de mayo en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLCSP), la convocatoria de licitación pública del contrato de servicios de referencia, mediante licitación electrónica por procedimiento abierto con pluralidad de criterios y dividido en 5 lotes.

El valor estimado total del contrato es de 772.913.844,78 euros, para un plazo de ejecución de 4 años (noviembre de 2026 a octubre de 2030), con una prórroga prevista de un año.

En la presente licitación presentaron oferta 15 empresas.

Segundo. - Con fecha 28 de mayo de 2026, ha tenido entrada en el registro general de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y con entrada en este Tribunal al día siguiente, escrito de la representación de FeSP UGT, interponiendo recurso contra los pliegos y sus documentos anexos, solicitando la nulidad de los pliegos publicados que rigen la adjudicación del contrato de servicios impugnado, por no ser conformes a Derecho. Asimismo, solicita la medida provisional de suspensión del procedimiento.

Tercero. - El órgano de contratación ha remitido a este Tribunal, con fecha 17 de junio de 2026, el expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, solicitando la desestimación del recurso de FeSP UGT.

Cuarto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida cautelarmente por acuerdo 108/2026 de MMCC de 8 de junio de 2026, de este Tribunal hasta que se resuelva el recurso y se acuerde expresamente su levantamiento.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, por el que se crea el Tribunal

Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el recurso.

Segundo. - Se acredita en el expediente la legitimación de FeSP UGT para la interposición del recurso, por tratarse de una organización sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP:

“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”.

En lo que se refiere a la legitimación de los Sindicatos, el Tribunal Constitucional ha venido a fijar cuatro premisas en esta materia, que se desprenden de las sentencias del Tribunal Constitucional 7/2001, de 15 de enero, 24/2001, de 29 de enero, y 84/2001, de 26 de marzo, premisas que son las siguientes:

- 1) las viejas reglas de la Ley Jurisdiccional de 1956 –el interés directo de su artículo 28.1.a)– deben ser sustituidas por la noción de interés legítimo del artículo 24.1 de la Constitución [hoy ya recogida en el artículo 19.1.b) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998], entendida según la teoría general, esto es, como ventaja o utilidad que obtendría el recurrente en caso de prosperar la pretensión ejercitada;
- 2) que los Sindicatos, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución como por obra de los Tratados internacionales suscritos con España, tienen atribuida una función genérica de representación y defensa, no sólo de los intereses de sus afiliados, sino de los intereses colectivos de los trabajadores en general;

- 3) que, sin embargo, respecto de la legitimación procesal esa capacidad abstracta de los Sindicatos debe concretarse, en cada caso, mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, ya que la función constitucionalmente atribuida a los Sindicatos no les convierte en guardianes abstractos de la legalidad; y,
- 4) en el orden contencioso-administrativo, ese vínculo, entendido como aptitud para ser parte en un proceso concreto o "*legitimatio ad causam*", ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico.

También este Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la legitimación de las organizaciones sindicales a la hora de impugnar los Pliegos que han de regir un contrato por insuficiencia de los costes salariales previstos en los mismos, y así mismo el Tribunal Central de Recursos Contractuales en Resolución nº 201/2022, de 10 de febrero señaló que:

“En relación con la legitimación de las organizaciones sindicales (recurso 40/2022), procede acudir al criterio sentado por este Tribunal en Resoluciones como la 534/2018, e 1 de junio, en la que, tras exponer la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el reconocimiento a los sindicatos de un interés legítimo en la impugnación de resoluciones y actos administrativos que les confiere legitimación para el acceso a la jurisdicción, se afirma que: “La aplicación de la citada doctrina al presente recurso nos lleva a entender que la legitimación del sindicato recurrente sólo será admisible si los motivos de impugnación de los pliegos esgrimidos por el sindicato recurrente tienen una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores de seguridad privada, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones relativas a la competencias del órgano de contratación para definir el objeto y características del contrato”.

En el presente supuesto, la organización sindical recurrente impugna que se recoja en el PCAP el Convenio Colectivo Sectorial y no el de empresa. Así las cosas, advertimos que existe una relación directa del recurso con la defensa de los intereses de los trabajadores, de manera que debe reconocerse legitimación a dicha organización sindical.

La redacción del citado artículo 48 LCSP, incluye expresamente los intereses colectivos y además contempla que puedan resultar no solo perjudicados sino afectados, de manera directa o indirecta por el acto impugnado. Por ello, debemos entender que, dentro del ámbito de sus fines, de esta organización sindical está la representación y defensa de los legítimos intereses de sus miembros. En consecuencia, se reconoce legitimación activa a FeSP UGT para interponer el recurso especial en materia de contratación.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

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

Cuarto. - La interposición del recurso se ha efectuado el 28 de mayo de 2026, dentro del plazo de 15 días hábiles establecido en el artículo 50.1.b) de la LCSP, dado que los pliegos se han publicado en el perfil de contratante el 13 de mayo de 2026.

Quinto. - El fondo del recurso. Alegaciones de las partes.

1.- Alegaciones del recurrente.

FeSP UGT basa su recurso en que en los pliegos se hace referencia al Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030 y se omite la referencia al Convenio Colectivo de empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de zonas verdes de Madrid 2026-2031 (en adelante, "Convenio de Madrid" o "Jardinería Madrid").

En el apartado A.5 del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) se establece expresamente como referencia convencional única:

"Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030".

Entiende FeSP UGT que el Convenio de Madrid es el efectivamente aplicado a la plantilla adscrita al servicio y la propia documentación contractual evidencia de forma irrefutable que el convenio aplicado a los trabajadores actualmente adscritos al servicio es el Convenio de Madrid:

- El Anexo VIII del PCAP (listado de personal subrogable), elaborado a partir de los datos facilitados por las empresas que prestan actualmente el servicio, refleja retribuciones individuales que corresponden sistemáticamente a las tablas salariales del Convenio de Madrid, siendo éstas notablemente superiores a las del Convenio Estatal.
- El Estudio Económico justificativo del precio del contrato reconoce expresamente en su apartado 4.1 que los salarios medios de la plantilla subrogada superan en general los del Convenio Estatal, y calcula los costes del personal subrogado sobre la base de los salarios reales abonados bajo el Convenio de Madrid.
- En dicho Estudio Económico se denominan reiteradamente estas retribuciones como "Acuerdo Madrid" o "Jardinería Madrid", lo que constituye un reconocimiento expreso por parte del propio Ayuntamiento de que el convenio operativo es el sectorial territorial.

La omisión del Convenio de Madrid genera, a juicio del recurrente, los siguientes efectos perjudiciales:

- Posibilidad de que las empresas adjudicatarias contraten nuevo personal bajo el Convenio Estatal (condiciones inferiores), generando dobles escalas salariales dentro del mismo servicio público entre trabajadores subrogados y nuevos.
- Desigualdad de condiciones laborales entre trabajadores que realizan idénticas funciones en el mismo servicio.

- Distorsión de la competencia entre licitadores: quienes calculen con el Convenio Estatal presentarán ofertas artificialmente más bajas, mientras quienes apliquen el Convenio de Madrid -correcto- resultarán penalizados en la valoración económica.
- Riesgo real de dumping social contrario al artículo 1 LCSP y a los principios de estabilidad y calidad del empleo que deben regir la contratación pública

Y a su juicio, se produce una vulneración del artículo 100 LCSP, al fijar un presupuesto base de licitación insuficiente e inadecuado a los costes laborales reales.

El artículo 100.2 LCSP establece que en los contratos en que el objeto incluya la prestación de servicios con mano de obra, el presupuesto base de licitación deberá incorporar los costes laborales de conformidad con el convenio colectivo que sea de aplicación. La norma no admite discrecionalidad: el convenio a aplicar es el que rige efectivamente la relación laboral de los trabajadores del servicio.

El Ayuntamiento ha calculado los costes del personal de nueva incorporación exclusivamente sobre las tablas del Convenio Estatal, cuando el convenio aplicable es el de Madrid, con retribuciones notablemente superiores.

Un presupuesto base que no cubre los costes laborales reales del servicio no es conforme con el artículo 100 LCSP y determina la nulidad de pleno derecho de los pliegos en los términos del artículo 39.2 LCSP, o subsidiariamente su anulabilidad por infracción de norma esencial del procedimiento.

Por ello, solicita la nulidad de los pliegos y en su caso, se ordene al órgano de contratación la modificación de los pliegos para:

- Incluir expresamente el Convenio Colectivo de empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de zonas verdes de Madrid 2026-2031 como convenio aplicable al personal adscrito al servicio, en sustitución o de forma complementaria al Convenio Estatal de Jardinería.

- Incorporar en el Anexo 6 del Estudio Económico las tablas salariales del Convenio de Madrid 2026-2031, junto a las del Convenio Estatal, con indicación expresa de su prevalencia sobre éste en el ámbito territorial de Madrid.

2º.- Alegaciones del órgano de contratación

Alega el órgano de contratación que el presupuesto base de licitación se ha obtenido a través de, entre otros conceptos, los costes salariales derivados de la Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2025 – 2030 (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026), aplicable a todos los lotes.

En primer lugar, destaca que, como se establece en el artículo 1 del citado Convenio colectivo de empresas que prestan servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de zonas verdes de Madrid 2026-2031, publicado en el BOCM núm. 78, de 2 de abril de 2026 (en adelante, Convenio colectivo de empresas), son firmantes del mismo, entre otras, por la representación sindical, Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de UGT Madrid (FeSP-UGT de Madrid) CC.OO. del Hábitat de Madrid y Confederación General del Trabajo (CGT), y por la representación empresarial las empresas ACCIONA Medio Ambiente, S.A., ALFONSO BENITEZ, S.A., ASCAN SERVICIOS URBANOS, S.L., Constructora SAN JOSÉ, S.A., EL EJIDILLO Viveros Integrales, S.L., EULEN, S.A., FCC Medio Ambiente, S.A.U., GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE OBRA CIVIL, S.A. U. (GYOCIVIL), GRUPORAGA, S.A.U., INGENIERÍA Y DISEÑOS TÉCNICOS, S.A. (INDITEC), IMESAPI, S.A., MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS, S.A. (MATINSA), PREZERO ESPAÑA, S.A.U., RAGA Medio Ambiente, S.A.U., URBASER, S.A.U. y VALORIZA Servicios Medioambientales, S.A.

Las empresas firmantes son las actuales adjudicatarias de los dos grandes contratos vigentes para la conservación, mantenimiento y limpieza de los parques, viveros y las zonas verdes de la ciudad de Madrid, así como del contrato de Servicio de Evaluación y Revisión Verde (SERVER). Estas empresas, como no podía ser de otra

forma, tienen legitimidad para negociar y adquirir obligaciones en el ámbito de su propia empresa, pero no ostentan representación del sector, por lo que actúan en su propio nombre y representación.

En este sentido, como se indica en el artículo 2 del Convenio colectivo de empresas, el convenio tendrá ámbito local limitado al término municipal de Madrid capital y será de aplicación a las empresas y entidades adjudicatarias del Ayuntamiento de Madrid a fecha de firma del presente Convenio y relacionadas en el Artículo 1.

Se trata, pues, de un convenio que se pacta y se firma dentro de las empresas firmantes, y que solo tiene vigencia para esas empresas en concreto. En contraposición a los Convenios colectivos sectoriales, que se aplican a todas las empresas de ese sector, el convenio de empresa únicamente se aplica a la empresa concreta o concretas que lo suscriban.

Por tanto, el Convenio colectivo de empresas tiene fuerza normativa exclusiva entre las partes firmantes intervinientes, y ha sido inscrito de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

De hecho, debido a la naturaleza de convenio colectivo empresarial, y frente a los Convenios Colectivos sectoriales, su ámbito de aplicación es específico y no se puede aplicar a un sector completo (como sí puede aplicarse el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025 – 2030). Tal y como se establece en el mismo, es un convenio específicamente negociado y acordado para las partes que lo han suscrito, los representantes sindicales de los trabajadores y las respectivas representaciones de las direcciones de las empresas.

En el caso que nos ocupa, la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2025 – 2030, resulta esencial, especialmente al tratarse de un contrato al que pueden presentarse como licitadoras no sólo empresas españolas no firmantes del Convenio colectivo de empresas, sino empresas de otros países de la UE, en virtud

de la publicidad comunitaria que la Ley obliga a dar a este tipo de contratos. No puede obviarse o cercenarse, por tanto, como pretende la recurrente, la aplicabilidad del Convenio colectivo estatal de jardinería 2025 – 2030.

Y no solo esto, es preciso recordar, asimismo, que tanto la normativa comunitaria como la estatal se encuentra volcada en garantizar una mayor participación de las pequeñas y medianas empresas en los procesos de contratación pública. Si, como pretende el recurrente, un convenio colectivo de determinadas empresas (precisamente grandes empresas del sector) condicionara la elaboración del presupuesto de un contrato público, esto podría suponer una barrera de entrada para las pequeñas y medianas empresas.

Es más, es preciso subrayar que la LCSP, en el artículo 102.3, establece que en aquellos servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales, como es el presente caso, deberán considerarse los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios, que en el presente caso es el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2025 – 2030, como consta debidamente en los pliegos. Nada dice, por tanto, la LCSP de que sea obligatorio considerar los términos económicos de convenios colectivos de empresa.

La consideración o estimación global de los términos económicos de los convenios aplicables que exige el citado artículo 102.3 de la LCSP, no implica ni requiere con carácter terminante y preceptivo recoger la mención concreta en el pliego del Convenio colectivo de empresas como pretende la parte actora.

Alude el órgano de contratación al Informe 1/2021, de 18 de febrero, sobre la determinación del presupuesto de licitación cuando el adjudicatario del contrato debe subrogarse en determinadas relaciones laborales de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid, que señala que:

“En relación con el convenio colectivo que se ha de utilizar para obtener el coste salarial a tener en cuenta en el presupuesto de licitación en un determinado contrato, con carácter general ha de ser el convenio sectorial aplicable en el lugar de prestación de los servicios y no el convenio de empresa.”

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su Sentencia 1128/2003, en la que indica: “el convenio de empresa vincula a la empresa que lo suscribió y a sus trabajadores, por lo que no puede extenderse o trasladarse a la nueva adjudicataria a través del pliego de cláusulas administrativas, además de que ello entrañaría que la Administración se vería obligada a asumir el precio de las condiciones pactadas entre la anterior adjudicataria y sus trabajadores, lo que conculcaría el contenido del artículo 14.1 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en su último inciso (actual 100.2 de la LCSP), en cuanto establece que el órgano de contratación cuidará de que el precio de los contratos sea el adecuado al mercado.”

En términos similares se manifiesta este Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (TACP) en la Resolución 189/2020:

“Como ha mantenido este Tribunal en anteriores ocasiones, el órgano de contratación debe cumplir con lo estipulado en los artículos 100, 101, 102 y 130 de la LCSP, al fijar el importe de licitación de un contrato, pero no está obligado a adecuarlo a los costes laborales de la empresa saliente, pues en tal caso, quedaría al arbitrio del actual adjudicatario la fijación del valor estimado y del presupuesto del contrato”.

Ese citado informe de la Junta Consultiva presenta las siguientes conclusiones:

“1.- Con carácter general, el convenio colectivo que debe utilizarse para obtener el coste salarial a tener en cuenta en el presupuesto base de licitación, es el convenio sectorial aplicable en el lugar de prestación de los servicios.

2.- La plantilla de trabajadores que debe tenerse en cuenta para calcular el presupuesto base de licitación es la necesaria para la prestación del servicio que se contrata, sin que el órgano de contratación esté obligado a mantener el servicio en las mismas condiciones que en ocasiones anteriores.

3.- El nuevo adjudicatario tiene el deber de subrogarse en la plantilla que comunica el contratista saliente que reúna los requisitos del convenio o norma que imponga la subrogación, aun en el caso de que exista un redimensionamiento del servicio por parte de la Administración.”

Respecto a las alegaciones de los efectos perjudiciales que la no aplicación del Convenio de Madrid puede generar según la recurrente, indica el órgano de

contratación que él no tiene competencias en materia laboral, por lo que no puede imponer las condiciones de contratación del personal de las adjudicatarias y no es responsable de las consecuencias que la normativa laboral imponga respecto a las condiciones laborales de los distintos sectores de las plantillas.

Respecto a la posibilidad de que las empresas licitadoras no obligadas por el Convenio colectivo de empresas puedan realizar ofertas más bajas que las signatarias de dicho Convenio, hay que manifestar que, no se trataría como aduce la recurrente, de *“ofertas artificialmente más bajas”* sino de ofertas con los costes laborales calculados de acuerdo con el convenio colectivo sectorial aplicable, el Convenio Estatal de Jardinería 2025-2030, por lo que estaría plenamente justificada una eventual oferta más baja si la hiciera una entidad no obligada por el Convenio colectivo de empresas, calculando su oferta de acuerdo al convenio sectorial.

Por todo lo anterior, resulta improcedente cualquier mención en el pliego al Convenio colectivo de empresas y la alegación de la recurrente debe ser desestimada.

Añade que la LCSP establece en su artículo 130.1. que, cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en dicho artículo.

En cumplimiento de lo anterior, en el Anexo VIII del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares se facilita a los licitadores la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida.

De este modo, como parte de esta información, se aportan los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como las diferentes situaciones jurídicas de los trabajadores a los que afecta la subrogación.

Asimismo, la LCSP establece en su artículo 102.3 que, 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.

De este modo, para la elaboración del presupuesto base de licitación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 100 LCSP, dicho presupuesto ha sido calculado en el estudio económico, desglosando minuciosamente los costes directos e indirectos, atendiendo al precio general de mercado, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación, así como los costes salariales en aplicación de la normativa laboral vigente y en atención a lo preceptuado en el artículo 101 de la LCSP, respecto al valor estimado, teniéndose, especialmente en cuenta, los costes laborales derivados de la Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030, garantizando, de este modo, la viabilidad financiera del contrato y la adecuación de los precios a las condiciones de mercado.

Por consiguiente, no procede la utilización del Convenio colectivo de empresas para determinar los costes salariales que forman parte del presupuesto base de licitación, dado que dicho convenio no es un convenio sectorial de ámbito provincial, autonómico o nacional, sino que su ámbito se reduce, únicamente, al ámbito local, limitado al término municipal de Madrid capital y será de aplicación, exclusivamente, a las empresas y entidades adjudicatarias del Ayuntamiento de Madrid que han suscrito dicho convenio, tal y como establece el artículo 2 de este.

Además, subraya que este convenio no está suscrito por el Ayuntamiento de Madrid, por lo que establecer condiciones económicas generales de una licitación pública utilizando dicho convenio no sólo constituiría una vulneración de los preceptos contemplados en el artículo 1 de la LCSP, sino que, además, genera un insubsanable y flagrante agravio comparativo para el resto de las empresas licitadoras que operan en el mercado y que no han suscrito dicho convenio de empresas.

El presupuesto base de licitación, del presente contrato, se ha determinado teniendo en cuenta, entre otros, los costes salariales, obtenidos a través lo establecido en las tablas salariales del Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030.

Así pues, a los efectos de la LCSP, por presupuesto base de licitación se entenderá 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. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado.

Asimismo, el artículo 102.3 de la LCSP, determina que 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.

De otra parte, el artículo 116.4 d) LCSP dispone que, en el expediente se justificará adecuadamente el valor estimado del contrato con una indicación de todos los conceptos que lo integran, incluyendo siempre los costes laborales si existiesen.

De todo lo anteriormente expuesto, se deduce que el presupuesto base de licitación del presente procedimiento de contratación es adecuado, suficiente y ajustado a los precios de mercado actuales. Su cálculo se ha realizado de conformidad con los

principios de eficiencia, economía y transparencia, garantizando de forma estricta la viabilidad financiera para la correcta ejecución del objeto del contrato

En consecuencia, en el apartado 4.1 de del Estudio Económico se manifiesta, conforme a derecho, que los costes de personal que componen el Presupuesto Base de Licitación se han obtenido a través de la aplicación de las condiciones económicas reguladas en el convenio sectorial estatal vigente, y procede desestimar la solicitud de la recurrente de que se incorpore *“en el Anexo 6 del Estudio Económico las tablas salariales del Convenio de Madrid 2026-2031, junto a las del Convenio Estatal, con indicación expresa de su prevalencia sobre éste en el ámbito territorial de Madrid”*.

Sexto. - Consideraciones de este Tribunal.

El objeto de controversia es la referencia del Anexo I del PCAP en su apartado 5 que establece:

*A.5. Obligación de subrogación por norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (artículo 130 LCSP): SI
Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025 – 2030 (BOE núm. 27, de 30 de enero de 2026).
Aplicable a todos los lotes*

El Anexo VIII al presente pliego, incluye la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, al objeto de permitir una exacta evaluación de los costes laborales. Esta información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el artículo 130 LCSP.”

El artículo 102.3 de la LCSP, que señala:

“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”.

El tenor literal de este precepto conduce a este Tribunal a afirmar que la Ley se refiere únicamente a los convenios sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios; no así a los convenios de empresa.

La recurrente alega que los pliegos hacen una errónea referencia al Convenio Colectivo sectorial para realizar los cálculos correspondientes para determinar el Presupuesto base de licitación, cuando el propio Anexo VIII del PCAP identifica el Convenio de Madrid aplicable a los trabajadores actuales que van a ser objeto de subrogación.

Sin embargo, el órgano de contratación no se encuentra vinculado, a la hora de elaborar el presupuesto base de licitación, al convenio colectivo de empresa que pueda existir, lo que es lógico habida cuenta que el Convenio colectivo de empresa resulta aplicable únicamente a la empresa y a los trabajadores que lo han suscrito, y no a terceras empresas que puedan concurrir a la licitación.

Así la cláusula 35 del PCAP prevé la subrogación del personal adscrito al contrato y dispone que:

“En todo caso, en relación al régimen de subrogación deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 130LCSP.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 130 LCSP, la posibilidad de obligación de subrogación por norma legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, se recoge en el apartado A) del Anexo I, y en el apartado 1 del Anexo I al pliego referido a cada lote, mientras que, en su caso, la información facilitada por la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato deberá constar en el Anexo VIII, relativo a la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación al objeto de permitir una exacta evaluación de los costes laborales.

Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el contratista está obligado a responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá conforme a lo previsto en el artículo 130.6 de la citada Ley.

El incumplimiento por el contratista de la obligación prevista en el artículo 130 LCSP dará lugar a la imposición de penalidades dentro de los límites establecidos en el artículo 192, de conformidad con el apartado 27 del Anexo I del pliego referido a cada lote.”

Se trata, pues, de dos cuestiones distintas, que el recurrente mezcla de forma indistinta: de un lado, la elaboración del presupuesto y de otra, la obligación de subrogación.

En el primer caso, el órgano de contratación deberá atender al convenio sectorial aplicable – no al de empresa, según ya se ha visto– que es el Convenio colectivo del sector aludido.

En el presente caso, los cuadros del anexo del PCAP contienen listado de todos los trabajadores subrogables, con su categoría, salario bruto, descripción del contrato de trabajo y su código, convenio al que están afectos, antigüedad, jornada, salario bruto y pactos en vigor. Cumplida la referida obligación de información, ningún vicio de ilegalidad puede imputarse a los pliegos recurridos, pudiendo todos los interesados formular sus ofertas con pleno conocimiento de los costes laborales, pues es éste y no otro es el propósito del artículo 130 de la LCSP. Y, ni mucho menos, su alcance puede ser el de determinar el Convenio aplicable al personal subrogable o al que el adjudicatario pueda contratar en el futuro.

Como señalamos en nuestra resolución 189/2020 de 13 de agosto:

“Debe recordarse que, aunque el artículo 102.3 de la LCSP se refiere al convenio colectivo del sector, nos encontramos ante un supuesto especial como es el de subrogación de trabajadores, trabajadores cuyas condiciones vienen fijadas por otros convenios, más favorables que el del sector correspondiente.

A estos efectos conviene citar la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, cuyo artículo 3.3 establece lo siguiente:

“3- Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo”.

En definitiva, el mecanismo subrogatorio exige que el cesionario no aplique una modificación sustancial en las condiciones de trabajo en detrimento de los empleados de la empresa o centro de actividad. Este mantenimiento de las condiciones de trabajo es una garantía que recoge la Directiva 2001/23/CE en sus artículos 3.1 y 4.2 a los derechos de los trabajadores que entren al servicio del nuevo empresario, sin que la mención de la LCSP al convenio del sector pueda desplazar en estos casos el derecho que ostentan esos trabajadores a mantener sus condiciones laborales.

Así lo ha venido reconociendo la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en numerosas sentencias, entre las más recientes cabe citar la de 19 de febrero de 2019 (Rc 1002/2017) y la de 5 de marzo de 2019 (Rc 2892/2017).”

El órgano de contratación por tratarse de un servicio de uso intensivo en mano de obra ha calculado la estructura de costes de personal necesarios para la prestación del servicio a contratar con referencia al Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2025-2030 y no el de empresa, por lo que en principio aplica lo dispuesto en el artículo 102.3 de la LCSP.

El citado artículo prevé que *“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”*, por lo que al contrato le resultaría de aplicación el citado Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2025-2030. Igualmente respeta en el cálculo del valor estimado lo dispuesto en el artículo 101.2 de la LCSP puesto que ha tenido especialmente en cuenta los costes laborales derivados del convenio colectivo sectorial de aplicación.

Como ha mantenido este Tribunal en anteriores ocasiones, el órgano de contratación debe cumplir con lo estipulado en los artículos 100, 101, 102 y 130 de la LCSP, al fijar el importe de licitación de un contrato, pero no está obligado a adecuarlo a los costes laborales de la empresa saliente, pues en tal caso, quedaría al arbitrio de la actual adjudicataria la fijación del valor estimado y del presupuesto del contrato. En consecuencia, las listas de personal a subrogar informan el personal incluido y su antigüedad, pero no determinan directamente el cálculo del coste del contrato. Los licitadores deberán hacer el cálculo económico teniendo en cuenta además de las personas a subrogar, los salarios de las distintas categorías de trabajadores según el convenio aplicable y las horas o prestaciones previstas en el Pliego. A partir de ahí pueden organizar el servicio de la mejor manera.

Debe recordarse que la subrogación implica el mantenimiento de las condiciones laborales, pero no necesariamente de las horas ni del personal que lo venía prestando, pues la regulación del servicio puede sufrir modificaciones. Lo que no es óbice para que, si bien el principio general es que la Administración ha de ser ajena a las disposiciones de los convenios colectivos que rigen en el sector de la actividad objeto de la licitación, puesto que no es parte de los mismos, en aquellos contratos de servicios en los que el coste fundamental es el personal que ha de adscribirse a su ejecución, como es el caso de los servicios de jardinería, el poder adjudicador ha de tener como referencia necesaria los salarios y remuneraciones derivadas del correspondiente convenio colectivo a la hora de calcular el precio de licitación del mismo.

En este sentido las Resoluciones de este Tribunal 315/2018 y 179/2018, de 20 de junio indicaban que:

“como reiteradamente han manifestado este Tribunal el principio general es que la Administración es un tercero respecto de las disposiciones de los convenios colectivos que rigen en el sector de la actividad objeto de la licitación, puesto que no es parte de los mismos, siendo su contenido en el ejercicio de la negociación colectiva que corresponde a los trabajadores y empresarios, indisponible a la Administración.

Ello no obsta para que el poder adjudicador de que se trate haya de tener como referencia necesaria, para determinar el importe de licitación, los salarios y demás

condiciones laborales en aquellos contratos de servicios en los que el coste fundamental sea el del personal que ha de adscribirse a su ejecución, como auténtico precio de mercado del contrato, en aplicación de la exigencia contenida en el artículo 201 de la LCSP “los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos, los contratistas, cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión Europea, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por la disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particulares las establecidas en el anexo V”.

De esta forma al efectuar el cálculo del importe de licitación la LCSP previene en su artículo 100 que “En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución forme parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia”.

Dicho convenio de referencia no puede ser a juicio de este Tribunal un convenio de empresa, como ha señalado entre otras la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1128/2003 de 24 de diciembre, cuyos argumentos sí bien es anterior a la nueva LCSP resultan plenamente aplicables”.

Asimismo considera “inadmisible que el órgano de contratación tenga que fijar el valor estimado y el presupuesto máximo de un contrato en función de una cláusula de subrogación laboral impuesta en un convenio colectivo, y en función de los costes laborales que a tal efecto indique la empresa saliente, pues en tal caso quedaría al arbitrio de la actual adjudicataria la fijación del valor estimado y del presupuesto del contrato. Y también tiene declarado este Tribunal que no puede estimarse que el coste del contrato administrativo deba incluir la totalidad del coste que los trabajadores subrogados puedan suponer para la empresa adjudicataria. Las horas de prestación de servicios de dichos trabajadores subrogados que no deban emplearse en la ejecución del contrato administrativo deben ser gestionadas por las empresas empleadoras, que asumen el riesgo y ventura del negocio que gestionan. Evidentemente, la Administración no debe asumir el coste de horas de trabajo no necesarias para la prestación del servicio que se contrata. Las consideraciones expuestas nos llevan a la conclusión de que el cálculo del coste laboral del personal a subrogar no supone un límite determinante en sí mismo del importe mínimo del precio del contrato”.

Por su parte el informe 1/2020, de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, cuando señala con carácter general que:

“No se puede olvidar el carácter autónomo de los nuevos procedimientos de selección del contratista respecto de otros contratos anteriores de similar objeto, ni tampoco el amplio margen de discrecionalidad con el que cuenta el órgano de contratación a la hora de perfilar los requerimientos o condiciones bajo los cuales ha

de ejecutarse el contrato, que siempre han de quedar vinculados a su objeto. Todo ello permite al órgano de contratación ajustar tales condiciones a sus necesidades concretas, que pueden haber variado con el tiempo, seleccionando solo aquellas que considere necesarias a los efectos de la ejecución del nuevo contrato, y todo ello sin perjuicio de las obligaciones que la empresa que vaya a ejecutar el contrato pudiera tener que asumir conforme a la legislación laboral con los trabajadores anteriores, incluso en el caso de subrogación obligatoria conforme al artículo 130 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, cosa que no nos compete analizar”.

En la Resolución 158/2024, de 10 de julio de Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Canarias , aludiendo a la Resolución nº 246/2013, de 4 de julio del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, recogió que:

(...) forma parte de las prerrogativas del órgano de contratación definir las necesidades que determinan su voluntad de contratar y cómo aquéllas han de ser satisfechas en los correspondientes pliegos, sin que pueda imponérsele la obligación de someterse indefinidamente a las condiciones contractuales anteriores, invocando una obligación laboral que, como dijimos, no pesa sobre la Administración contratante, que es por completo ajena a la relación laboral entre el contratista y sus empleados, sino que recae sobre el contratista, por lo que es a éste y no al ente contratante a quien le corresponde su cumplimiento de acuerdo con el principio de riesgo y ventura”.

Y la Resolución nº 509/2020, de 2 de abril del TACRC, declara, en la misma línea, lo siguiente:

“El Tribunal considera que este motivo de recurso debe ser desestimado, ya que es a la Administración a la que corresponde fijar el contenido de las prestaciones objeto del contrato y, en consecuencia, poder determinar los medios que considera necesarios para realizar adecuadamente la prestación, en este caso, el número de horas de trabajo necesarias, tal y como ha determinado el órgano de contratación en base al cálculo realizado por el técnico municipal competente. La obligación de subrogación de 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 (artículo 130 LCSP), respecto de la cual se debe ofrecer información en los pliegos, pero que en modo alguno limita la libertad del órgano de contratación para delimitar el objeto del contrato conforme a sus necesidades.

Una cosa es que la Administración tenga en cuenta en determinados contratos los salarios establecidos por los convenios colectivos aplicables e, incluso, la antigüedad y los pactos individuales en vigor que afecten al personal a subrogar, a efectos del cálculo de un presupuesto base de licitación que se adecue a los precios del mercado, y otra bien distinta es que la Administración pierda de alguna manera

la competencia de poder determinar el número de horas que son necesarias para realizar correctamente la prestación, que es lo que sucede en el presente caso”.

Asimismo, la Resolución 1321/2021, de 7 de octubre, del TACRC:

“De acuerdo con lo anteriormente expuesto podemos concluir que el órgano de contratación no está vinculado por contratos anteriores a la hora de definir las condiciones del contrato que licite, y en concreto que no está obligado a mantener el mismo personal, ni por tanto las mismas horas de cada trabajador, pues cumple con informar sobre las condiciones de los trabajadores a los que pueda afectar la subrogación, condiciones que sin embargo no tiene necesariamente que corresponder con las del personal que el órgano de contratación precisa para la prestación del servicio que se licita.

Esta doctrina resulta aplicable al supuesto analizado en el recurso, de modo que si bien el adjudicatario tiene la obligación de subrogar al personal que prestaba el servicio en el contrato vigente, no tiene porqué vincular todo a la ejecución del contrato, quedando bajo su criterio empresarial y organizativo definir la manera en cómo ejecutar el servicio que se licita.”

En fin, en la Resolución nº 1173/2022, de 6 de octubre, del TACRC se declara que:

“Hemos reiterado innumerables veces que en el caso de los trabajadores subrogados en la prestación de un servicio de contratación reiterada es preciso distinguir dos relaciones jurídicas que son, subjetiva y objetivamente, distintas y separadas.

De un lado está la relación contractual que liga a la Administración y demás poderes adjudicadores con el empresario contratista, que se rige por las condiciones particulares establecidas en los pliegos y el documento de formalización del contrato, amén de por las normas de la LCSP y las que reglamentariamente la desarrollan, relación jurídica que tiene naturaleza administrativa, residenciándose, en caso de conflicto, ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

De otro está la relación jurídico laboral que liga, en virtud de convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, al contratista, en su condición de empleador, con sus trabajadores, relación que incluye la obligación convencional de subrogación en caso de sucesión entre empresas contratista que se impone a éstas. Dicha relación jurídica es de naturaleza laboral, y los conflictos en relación con ella se sustancia en el orden jurisdiccional social.

No existe pues relación jurídica alguna entre los poderes adjudicadores contratantes y los trabajadores del contratista, lo que se traduce en la completa ajenidad del poder adjudicador respecto de la relación laboral que liga al contratista con sus trabajadores o, lo que es lo mismo, en la ausencia de responsabilidad por el incumplimiento por los empresarios contratados de las obligaciones que como empleadores tienen para con sus trabajadores.

Es, partiendo de la estanqueidad entre ambas relaciones jurídicas y la inexistencia por tanto de obligaciones laborales exigibles a la Administración contratante

respecto de los trabajadores subrogados, que hemos interpretado lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP. (...)”Es por ello por lo que las obligaciones que la LCSP impone a los poderes adjudicadores respecto de la relación jurídica laboral que liga a los contratistas y, en su caso, a los subcontratistas con sus trabajadores han de ser interpretadas siempre de conformidad con la satisfacción de ese objetivo principal, respecto del cuál aquellas obligaciones son accesorias y subordinadas. (...)

Tampoco le limita o condiciona lo establecido en los anteriores contratos al que se está licitando, pues con independencia de que haya sucesión en el servicio, el órgano de contratación es el que determina, con arreglo a las necesidades que en cada momento ha de satisfacer por exigencia del interés general al que sirve, el contenido y objeto del contrato, sin que exista obligación alguna de reiterar en el nuevo contrato las mismas condiciones, en cuanto al número de trabajadores y las condiciones de prestación del servicio, que las del anterior contrato”.

En definitiva, ni las condiciones laborales de los trabajadores adscritos a los servicios que se licitan nuevamente, ni la obligación de subrogación impuesta en el Convenio colectivo aplicable impiden a la entidad contratante definir el objeto del contrato de la nueva licitación atendiendo, al tiempo de redactar los pliegos, a lo que resulte necesario en función de las necesidades de interés público a las que responde la nueva contratación— para prestar adecuadamente el servicio. El alcance de esa subrogación laboral, que no limita al órgano de contratación a la hora de definir las necesidades del servicio, deberá determinarlo, en última instancia, la jurisdicción social.

En este contrato se da la circunstancia de que no coincide el convenio colectivo sectorial, que es el que vincula al órgano de contratación a los efectos de lo previsto en los citados artículos 100, 101 y 102 de la LCSP, con el convenio colectivo aplicable a los trabajadores a subrogar, que recoge el Anexo VIII del PCAP, en los términos exigidos en el artículo 130.1 de la LCSP, sin que, no obstante, se pueda decir en el presente caso que la Administración es ajena a dichos convenios.

Por otro lado, FeSP UGT alega que el artículo 100.2 LCSP establece que en los contratos en que el objeto incluya la prestación de servicios con mano de obra, el presupuesto base de licitación deberá incorporar los costes laborales de conformidad con el convenio colectivo que sea de aplicación. El Ayuntamiento ha

calculado los costes del personal de nueva incorporación exclusivamente sobre las tablas del Convenio Estatal, cuando el convenio aplicable es el de Madrid, con retribuciones notablemente superiores.

Sin embargo, el PCAP al determinar el presupuesto base de licitación, cumple con lo previsto en el artículo 100.2 de la LCSP, al desglosar los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos, concretando, a los efectos de que formen parte del precio total del contrato, los costes salariales de las personas empleadas para su ejecución, indicando de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes estimados partiendo del convenio estatal del Sector de la Jardinería indicado en los pliegos.

Este Tribunal, como recuerda el órgano de contratación en su informe, ha manifestado en anteriores Resoluciones que el presupuesto del contrato ha de ser adecuado al mercado según las prestaciones a realizar y no según el personal a subrogar. Ambos conceptos no tienen que ser coincidentes y la prestación puede requerir más o menos personal que el que ha de subrogarse.

Con carácter general el contratista mediante su política de recursos humanos debería incorporar nuevo personal o adscribir a otros servicios el subrogado. En ese sentido, no cabe concluir que el órgano de contratación deba fijar el presupuesto máximo de un contrato en función de una cláusula de subrogación laboral impuesta por un Convenio Colectivo de empresa y no en función de las prestaciones del contrato y del Convenio Colectivo Sectorial aplicable.

Por todo ello, se desestiman las pretensiones de la organización sindical recurrente.

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

ACUERDA

Primero. - Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la Federación de servicios públicos de UGT (FeSP UGT en adelante) contra los pliegos de la licitación del contrato de servicios “*Conservación, mantenimiento y limpieza de las zonas verdes y el arbolado viario de la ciudad de Madrid (5 lotes)*”, licitado por el Ayuntamiento de Madrid, número de expediente: 300/2025/02859PA.

Segundo. - Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe y no procede la imposición de multa, conforme a lo dispuesto en el artículo 58.2 de la LCSP.

Tercero. - Levantar la suspensión cautelar del procedimiento, adoptada a solicitud de la recurrente por este Tribunal mediante acuerdo de MMCC 108/2026 de 8 de junio de 2026.

Cuarto. - Notificar este acuerdo a todos los interesados en este procedimiento.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 59 de la LCSP.

LA SECRETARIA DEL TRIBUNAL