

**Recurso 232/2024**  
**Resolución 275/2024**  
**Sección Tercera**

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

Sevilla, 12 de julio de 2024.

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **INGEMANSUR S.L.**, contra los pliegos reguladores del contrato denominado “Servicio de mantenimiento integral de las distintas instalaciones y equipamiento del Centro de Formación Profesional de Linares”, (Expte. CONTR 2024 0000457754), promovido por la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Jaén, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 20 de junio de 2024, se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato de servicios indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día, los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados en el citado perfil, siendo el valor estimado del contrato 169.032,78 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (en adelante Real Decreto 817/2009) y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP), aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP.

**SEGUNDO.** El 2 de julio de 2024, tuvo entrada en el registro de este Tribunal, escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad INGEMANSUR S.L. (INGEMANSUR, en adelante) contra los pliegos que rigen el contrato citado.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal del día 3 de julio de 2024, se dio traslado del recurso al órgano de contratación y se le requirió la documentación preceptiva para su tramitación y resolución, que se ha recibido en esta sede el 5 de julio de 2024.

El 5 de julio de 2024, este Tribunal dictó resolución acordando la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación.

No ha sido necesario realizar trámite de alegaciones dado que el órgano de contratación ha aportado certificado en el que se pone de manifiesto la no presentación de ofertas.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO. Competencia.**

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

### **SEGUNDO. Legitimación.**

Con carácter previo al estudio de los restantes motivos de admisión, procede abordar la legitimación de la entidad recurrente para la interposición del recurso.

Al respecto, el artículo 48 de la LCSP establece que *«Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso. Estarán también legitimadas para interponer este recurso (...). En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados».*

Conforme al precepto legal indicado y a la vista de los motivos del recurso que afectan, principalmente, a la insuficiencia del precio para hacer frente a la ejecución del servicio -por falta de inclusión de todos los costes laborales y de maquinaria-, queda justificado el interés legítimo de la recurrente en la impugnación de los pliegos, pues una eventual estimación del recurso le permitiría remover los obstáculos que le dificultan o impiden la participación en la licitación.

### **TERCERO. Acto recurrible.**

El recurso se interpone contra los pliegos que rigen un contrato de servicios, cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y ha sido convocado por un ente del sector público con el carácter de poder adjudicador. El mismo resulta, pues, procedente al amparo de lo previsto en el artículo 44 apartados 1 a) y 2 a) de la LCSP.

### **CUARTO. Plazo de interposición.**

De conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 apartado b) de la LCSP, habiéndose publicado los pliegos en el perfil de contratante el 20 de junio de 2024, el recurso especial presentado en el registro de este Tribunal el 3 de julio de 2024 se ha formalizado en plazo.

### **QUINTO. Fondo del asunto. Alegaciones de las partes.**

#### I. Alegaciones de la entidad recurrente.

INGEMANSUR solicita la nulidad de los pliegos que rigen el concurso y que se realice nuevo cálculo de los costos laborales.



La recurrente en su escrito de recurso realiza su propio cálculo de los costes de personal que como indica “se centrará exclusivamente en los costos tenidos en cuenta referente al convenio del metal, para el personal de mantenimiento de instalaciones con derecho de subrogación del Centro de Formación de Empleo de Linares.”

Así, “teniendo en cuenta, las tablas salariales publicadas para 2.024-2025 del convenio de aplicación, pasamos a desglosar detallada y razonadamente SOLO LOS COSTOS DE PERSONAL, donde nos centraremos, para determinar los valores del cálculo para el periodo 2.024-2025 del contrato del servicio, considerando su duración de 12 meses, sin prórrogas.”

La recurrente centra sus alegaciones en el cálculo de los costes de personal del “Oficial de 1º, Grupo V en jornada completa (1766 horas anuales), de lunes a viernes. (100%.”, por un periodo de “DOCE MESES, a contar desde el 19/12/2024 o desde la formalización del contrato”, aplicando “el Convenio Colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Jaén para los años 2023-2024-2025, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén el 29 de marzo de 2023 (Boletín Oficial de la Provincia nº 60).”

Tras el detallado desglose de dichos cálculos, que se analizará más adelante, en base a lo dispuesto en los artículos 100.2, 101.2.c) y 102.3 de la LCSP, expone sus conclusiones:

“Es por ello y sin entrar en más consideraciones de costos del contrato, tales como Gastos de ejecución, Gastos generales y Beneficio Industrial, que dichos valores expuestos, hacen inviable, por no estar claramente considerados los valores de mercado en cuanto al costo de personal, según convenio, que supone más del 50% del total.

Por tanto, se llega a la conclusión de la imposibilidad de ejecutar el contrato, con dichos valores expuestos, con desviaciones para los costos del Convenio de Metal de:

- ✓ Pliegos: 28.197,52€
- ✓ Convenio Contrato 2.024/2025: 34.028,81€
- ✓ Desviación del 20,68 % (5.831,28€)

Que anecdóticamente es superior a los 2.840,89€ de beneficio anual del servicio, según se indica en tabla de Coste de Contrato en pág. 55 de PCAP.

(...)

Y por los motivos esgrimidos por Ingemansur relativos a los costes de personal que conforma parte del presupuesto base de licitación ponen de manifiesto que los pliegos restringen sus posibilidades de acceder a la misma, no habiéndose tenido en cuenta los datos aportados por INGEMANSUR. Por tanto, queda acreditada su legitimación para recurrir pues, precisamente, las bases de la licitación le provocan un perjuicio que pretende remediar con la interposición del recurso y el dictado de una eventual resolución estimatoria de sus pretensiones (...)

Por lo que entendemos que, por error u omisión, no se están aplicando la totalidad de los costos correspondientes al convenio de aplicación, para el cálculo del Precio Base de Licitación, ni se ha incluido en el cálculo los costos salariales que Ingemansur cumplimentó en mayo (Documentos 05 y 06), tras la petición realizada del órgano de Contratación, ni consulta alguna.

De estos preceptos resulta que el presupuesto base de licitación debe indicar de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de



referencia; y que en el cálculo del valor estimado se debe tener en cuenta, como mínimo, los costes derivados de la aplicación de las normativas laborales vigentes, y en aquellos en los que sea relevante la mano de obra, como ocurre con el contrato que nos ocupa, en la aplicación de la normativa laboral vigente se tendrán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación. En cuanto al precio, 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.

Sobre este asunto existe jurisprudencia al respecto, resoluciones 210/2016, 11/2019, 53/2021 y 256/2024 del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.”

## II. Alegaciones del órgano de contratación.

Por otra parte, el órgano de contratación informa de que:

“Una vez vista y examinada toda la documentación aportada, en relación al objeto del recurso y en concreto al estudio de costes salariales realizados respecto al puesto de trabajo con categoría de Oficial de 1ª, partiendo desde la base de que no existe en la Relación de Puestos de Trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Jaén, personal especializado en materia laboral para la elaboración de estudio de costes con el desglose que exige la Ley de Contratos del Sector Público, se tuvieron en cuenta los conceptos salariales que a nuestro entender serían los adecuados para el puesto de trabajo objeto del contrato, establecidos en el Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén para los años 2023, 2024 y 2025, y que en anteriores contratos se han tomado como referencia para los estudios de costes correspondientes.

Entrando de lleno en el objeto del recurso, y respecto a lo establecido para la “prima de asistencia”, se indica lo siguiente: “Art. 32 7,02€/día (esta prima se cobrará por todos los días del año, incluidos los días de vacaciones, excepto domingos y festivos).  $7,02 \times (365-52-14) = 7,02 \times 299 \text{ días} = 2.098,98 \text{ €/año}$ ”. Desde esta Secretaría, entendemos que el cálculo realizado en el recurso interpuesto para el concepto salarial “prima de asistencia”, difiere del realizado por nosotros, ya que según se deduce de las tablas salariales anexadas en el Convenio Colectivo, dicho concepto tiene carácter mensual, y no diario como se indica en el recurso ya que los conceptos de devengo distinto al mensual, viene indicado en la tabla salarial, tales como “asuntos propios (hora), Plus Convenio (diario). Por tanto, el cálculo mensual para la prima de asistencia, establecida en la tabla de costes salariales del PCAP, sería la que procedente.

Por otro lado, se hace mención al cálculo del concepto “Plus de absentismo”, el cual se ha realizado por 11 meses, cuando, al igual que en lo indicado en el párrafo anterior, no se hace distinción en las tablas salariales para este concepto, por lo que se procedió a su cálculo para un año completo, es decir 12 meses.

Así mismo, se indica en el recurso interpuesto, respecto al “Plus de Antigüedad”, su cálculo en 14 pagas, sin embargo, tal y como establece el artículo 39” ...La remuneración mensual, así como en cada una de las pagas extras..”. Partiendo de la antigüedad del Oficial de 1ª es desde el 3 de agosto de 2015 en la empresa, y en aplicación de dicho artículo, devengaría un único quinquenio, y su cálculo será mensual tal y como aparece recogidas las tablas de costes salariales del PCAP, desglosándose de manera independiente las pagas extras.

Por tanto, y respecto a la desviación que se indica en el recurso para las “Pagas extraordinarias”, debe de deducirse que vienen derivadas del cálculo realizados por el recurrente.”



## SEXTO. Consideraciones del Tribunal.

Procede abordar la cuestión suscitada en el recurso partiendo del presupuesto base de licitación previsto en el anexo I del PCAP:

“Presupuesto base de licitación:

Importe total (IVA excluido): 56.344,26 €

Importe del IVA: 11.832,30 €

Importe total (IVA incluido): 68.176,56 €”

Para la ejecución del contrato, el apartado 4 del anexo I del PCAP que recoge los “Costes Laborales del personal relacionado en el PPT” tiene en cuenta las siguientes variables, en lo que aquí interesa:

“Las horas de prestación del servicio de que establece el Pliego de Prescripciones Técnicas:

- 1 Oficial de 1ª, Grupo V en jornada completa (1766 horas anuales), de lunes a viernes. (100%).

- 1 Jardinero/a un total de 640 horas anuales de presencia en el Centro según lo establecido en el Pliego de Prescripciones Técnicas. (37,647 %). (1700 horas anuales jornada completa según se recoge en el Convenio Colectivo vigente)

- Dado que el inicio del contrato está previsto para el día 19/12/2024 y que su duración inicial es de 12 meses, comprendería 13 días para el año 2024, y 11 meses más 18 días del año 2025.”

No obstante, la recurrente se limita a cuestionar el coste del Oficial de 1ª, Grupo V, por lo que se ha de estar a lo dispuesto en el Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén para los años 2023, 2024 y 2025 (en adelante convenio), lo que también está previsto en el citado anexo I del PCAP.

Al respecto, el apartado 7.3 del pliego de prescripciones técnicas (PPT) prevé la subrogación del mismo:

“La relación de personal a subrogar y que presta actualmente sus servicios de mantenimiento en el Centro de Público de Formación para el Empleo de Linares es el que a continuación figura:

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	SEXO	TIPO	CONTRA-	JORNADA	SE-	TURNO	SUBROGACIÓN
OFICIAL 1ª	3/08/2015	H	100	TO	MANAL	40h./semana	MAÑANA	SI

Así, la recurrente cuestiona el cálculo del coste salarial del Oficial de 1ª, que el órgano de contratación ha plasmado en el apartado 4.1 del anexo I del PCAP, ascendiendo a un total de 985,14 euros en la anualidad de 2024 y de 27.212,38 euros en la anualidad de 2025, para los que ha considerado los siguientes conceptos salariales:

Importes para la categoría Oficial 1ª Convenio colectivo sector industria siderometalúrgica Para la provincia de Jaén 2023-2025					
Concepto salarial	Importe 2024	Importe 2025	Nº	Importe anual 2024	Importe anual 2025
Salario base	29,16 €	29,75 €	365	10.643,40 €	10.858,75 €
Plus convenio(diario)	8,48 €	8,65 €	365	3.095,20 €	3.157,25 €
Paga extraordinaria y de beneficios	1.176,46 €	1.200,20 €	2	2.352,92 €	2.400,40 €



Plus de asistencia	7,02 €	7,16 €	12	84,24 €	85,92 €
Plus de absentismo	68,19 €	69,55 €	12	818,28 €	834,60 €
Plus transporte	56,92 €	58,06 €	12	683,04 €	696,72 €
Complemento personal (art. 39)	40,24 €	12 €	1 quinquenio	482,88 €	492,48 €
SUBTOTAL				18.159,96 €	18.526,12 €
Sustitución por vacaciones			TOTAL	1.650,91 €	1.684,19 €
Absentismo			5%	908,00 €	926,31 €
Seguridad Social			33,5%	6.940,82 €	7.080,77 €
TOTAL COSTES SALARIALES				27.659,68 €	28.217,39 €
ANUALIDADES				985,14 €	27.212,38 €

Pues bien, a continuación, analizaremos el coste de aquellos conceptos que la recurrente entiende que se han calculado por el órgano de contratación por debajo de lo establecido en el convenio:

- Prima de asistencia.

Esta prima se regula en el artículo 32 del convenio:

*“Se establece una prima de asistencia al trabajo que será el que se establezca en tablas para todo el personal, excepto para los contratos de formación y aprendizaje para los menores de 18 años.*

*Esta prima se cobrará por todos los días del año, incluidos los días de vacaciones, excepto domingos y festivos.”*

A esta prima el convenio le atribuye un valor de 7,02 euros para 2024 y de 7,16 para 2025, siendo que el órgano de contratación entiende que de las tablas salariales anexas al convenio se deduce que dicho importe tiene carácter mensual, mientras que la recurrente le atribuye carácter diario, por lo que el órgano de contratación lo calcula en 84,24 euros en 2024 (7,02 x 12) y en 85,92 en 2025 (7,16 x 12); mientras la recurrente lo calcula como sigue:

- 2024:  $7,02 \times (365-52-14) = 7,02 \times 299 \text{ días} = 2.098,98 \text{ €/año}$
- 2025:  $7,16 \times (365-52-14) = 7,16 \times 299 \text{ días} = 2.140,84 \text{ €/año.}$

Conforme a lo dispuesto en el convenio, este Tribunal considera que el cálculo correcto es el realizado por la recurrente, dada la claridad del artículo 32, al que además se remiten las tablas anexas al convenio, sin que de ellas quepa deducir el carácter mensual que el órgano de contratación le atribuye a esta prima, si bien debe prorratearse el coste anual según los días de ejecución del contrato previstos en cada ejercicio.

- Complemento personal/antigüedad.

Para el cálculo de este complemento se ha de partir de la antigüedad del Oficial 1ª a subrogar, que como se ha indicado es de 3/08/2015.

Dicho complemento se regula en el artículo 39 del convenio, que reproducimos en lo que aquí interesa:



*“Con efectos de 31 de diciembre de 2017 se suprime el Plus de Antigüedad, siendo sustituido por un complemento "ad personam", denominado Complemento Personal, en base al procedimiento que se expone a continuación:*

*- A los trabajadores/as que hayan ingresado o ingresen en la empresa con anterioridad al 01 de enero de 2017 se les reconocerá como Complemento Personal, el complemento de antigüedad ya adquirido, con el número de quinquenios que hubiesen cumplido, y 2 quinquenios más cuando se produzca su devengo según las normas de este artículo.*

*(...)*

*- El Complemento Personal resultante tendrá naturaleza salarial y tendrá carácter no absorbible ni compensable y se mantendrá invariable, sin sujeción a modificación alguna, y hasta el momento de extinción del contrato del trabajador/a afectado, salvo las modificaciones salariales que las partes acuerden.*

*Para su devengo, se estará a la redacción del Convenio Colectivo para las Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén para los años 2013-2014, en concreto:*

*- Para la aplicación de los quinquenios, se abonará a partir del mes siguiente de cubrir el periodo de 5 años de antigüedad en la empresa. La remuneración es mensual, así como en cada una de las pagas extras, y será el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el valor del mismo que para cada categoría aparece en las tablas salariales.”*

A este complemento el convenio le atribuye un valor de 40,24 euros para 2024 y de 41,04 para 2025 en cada mensualidad y en cada una de las pagas extras.

La recurrente entiende que su cálculo debe ser el siguiente:

-2024: 40,24€/mes x 14 pagas = 536,36 €/año.

- 2025: 41,04€/mes x 8 pagas = 328,32 €/año. (Hasta Julio 2.025, y 1 paga extra), más 41,04 €/mes x 2 quinquenios.

82,00 €/mes x 6 pagas = 492,00 €/año (Desde Agosto 2.025, y 1 paga extra).

El órgano de contratación ha considerado que el importe de este complemento en 2024 es de 482,88 (40,24 x 12), considerando que el trabajador tiene 1 quinquenio, pero aplicándolo solo a las 12 mensualidades, cuando también debe aplicarlo a las dos pagas extras. Asimismo, ha calculado para 2025 un coste de 492,48 (41,04 x 12), sin considerar que también debe incluirlo en las pagas extraordinarias y que a partir del 3 de agosto de 2025 el trabajador tendrá 2 quinquenios.

En consecuencia, no es conforme al convenio el cálculo realizado por el órgano de contratación del complemento personal o antigüedad del oficial 1ª, debiendo calcularlo como se ha expuesto y prorrateando en cada año el coste según los días de ejecución del contrato previsto en cada ejercicio.

- Pagas extraordinarias y de beneficios.

El convenio dispone en el artículo 34, respecto de las pagas extraordinarias, que *“Se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, cuya cuantía estará integrada por los siguientes conceptos: 30 días de salario base, plus de convenio, Complemento del artículo 39, y prima de asistencia.*

*Las indicadas pagas extraordinarias se abonarán dentro de los primeros 15 días de los meses citados, prorrateándose por semestres naturales el cobro de las mismas.”*



Aunque su cuantía está integrada por varios conceptos, no consta en el PCAP, ni en la memoria económica de costes de la licitación un desglose de la cuantía en que se cifran las pagas extraordinarias, sin que en su informe al recurso el órgano de contratación lo aclare, ni formule alegaciones al respecto, solo conocemos que el órgano de contratación las determina en 2.352,92 euros para 2024 y en 2.400,40 euros para 2025.

Por el contrario, la recurrente las calcula como sigue:

-2024: 30 días de Salario Base + P. Convenio + Prima de Asistencia. 60 días x (29,16 + 8,48 + 7,02) €/día = 2.679,60 €/año

- 2025: 30 días de Salario Base + P. Convenio + Prima de Asistencia. 60 días x (29,75 + 8,65 + 7,16) €/día = 2.733,60 €/año

Aun cuando la recurrente no incluye en el cálculo de las pagas extraordinarias el coste del complemento del artículo 39, al haberlo incluido en el cálculo de este como hemos visto, la cuantía de estas pagas realizada por el órgano de contratación es inferior a la realizada por la recurrente, debiendo advertirse que los conceptos con los que la recurrente determina el coste de las pagas extraordinarias son correctos por cuanto ambas partes coinciden en la cuantía de salario base y del plus de convenio y ya se ha analizado cual debe ser el de la prima de asistencia, que es el que aplica la recurrente.

En consecuencia, tampoco el coste de las pagas extraordinarias que realiza el órgano de contratación es conforme al convenio de aplicación, debiendo realizarse el cómputo anual como alega la recurrente para luego prorratearlo en cada año según los días de ejecución del contrato previsto en cada ejercicio.

- Plus carencia de incentivos.

La recurrente incluye en sus cálculos de los costes salariales el plus de carencia de incentivos previsto en el artículo 42 del convenio:

*“Las empresas que no tengan establecido algún sistema de incentivos, primas o complementos, deberán abonar un Plus de Carencia de Incentivos, que consistirá en el 11 % del Salario Base por cada hora efectiva de trabajo.*

*A las que lo establezcan, no les será de aplicación este artículo.*

*De existir algún problema en el establecimiento del sistema de primas o incentivos, las partes afectadas deberán someter obligatoriamente la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio.*

*Este Plus sólo se abonará por cada hora efectiva de trabajo, no abonándose en los días que, efectivamente no se trabaje.*

*El importe del Plus por cada día efectivo de trabajo, se calculará multiplicando las horas de cada jornada por la cantidad consignada en la tabla adjunta al texto del Convenio.*

*El Plus tiene carácter de absorbible y compensable con cualquier otro concepto económico que por parte de las empresas se abonen, con independencia de los conceptos Salario Base, Plus convenio, Prima de asistencia, Plus transporte, Dietas, turnicidad, cuarto turno, absentismo y nocturnidad incluidos en el Convenio.*

*Las empresas que abonen cualquier concepto económico distinto a los contemplados en el párrafo anterior, aunque no establezcan ningún sistema de primas, incentivos o complementos, no deberán abonar el Plus de Carencia*





de Incentivos, si con los conceptos que abonen alcanzan el 11 % del Salario Base por día efectivo de trabajo. Si no se alcanzase ese porcentaje, se complementará la cantidad hasta alcanzar dicho 11 %.”

Dado que en el presente supuesto está previsto el abono de otros conceptos además de los mencionados en el citado artículo, como el abono de pagas extraordinarias y el complemento personal/antigüedad que tendrían carácter absorbibles o compensables, el órgano de contratación debe proceder conforme a lo dispuesto en el último párrafo del citado artículo.

Después de las alegaciones ya analizadas, en el escrito de recurso la recurrente plasma en las siguientes tablas de los costes salariales realizados por ella y por el órgano de contratación para los ejercicios de 2024 y 2025:

PARTIDA	SALARIO-2024	SALARIO-PLIEGO
SALARIO BASE	10.643,40	10.643,40
PRIMA DE ASISTENCIA	2.098	84,24
PLUS CONVENIO	3.095,20	3.095,20
PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS	1.200,88	No se contempla
PLUS TRANSPORTE	626,12	683,04
PLUS ABSENTISMO	750,09	818,28
PLUS ESPECIAL ABSENTISMO	No se contempla	No se contempla
PLUS ESCOLARIDAD	No se contempla	No se contempla
PAGAS EXTRAS	2.679,60	2.352,92
HORAS FUERA HORARIO S/PPT	902,59	No se contempla
ANTIGUEDAD	563,36	482,88
TOTALES	22.560,22	18.159,96

PARTIDA	SALARIO-2025	SALARIO-PLIEGO
SALARIO BASE	10.858,75	10.858,75
PRIMA DE ASISTENCIA	2.140,84	85,92
PLUS CONVENIO	3.157,25	3.157,25
PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS	1.218,54	No se contempla
PLUS TRANSPORTE	638,66	696,72
PLUS ABSENTISMO	765,05	834,60
PLUS ESPECIAL ABSENTISMO	No se contempla	No se contempla
PLUS ESCOLARIDAD	No se contempla	No se contempla
PAGAS EXTRAS	2.733,60	2.400,40
HORAS FUERA HORARIO S/PPT	No se contempla	No se contempla
ANTIGUEDAD	820,32	492,48
TOTALES	22.333,01	18.526,12

Sin que este Tribunal prejuzgue la corrección de estos cálculos, por cuanto se incluyen conceptos que no se han analizado en base al principio de congruencia, al no haberse realizado alegaciones sobre ellos, se han de tener presente para el análisis de las alegaciones de los costes de “Sustitución por vacaciones”, “Absentismo” y “Seguridad Social”, pues la discrepancia entre la recurrente y el órgano de contratación, respecto al coste de estos conceptos, parte de los totales que cada una de las partes mantiene como correctos.

Así, tanto el órgano de contratación como la recurrente calculan el coste de la sustitución por vacaciones dividiendo estas cifras por 11, el coste del absentismo aplicando un 5% y el coste de seguridad social aplicando un 33,50%, con la diferencia de que el órgano de contratación parte de un subtotal de 18.159,69 euros en 2024 y de



18.526,12 para 2025, y la recurrente parte de la cuantía de 21.657,63 euros para 2024 y de 22.333,01 para 2025, resultante de los totales de las tablas antes reproducidas sin considerar la partida de horas fuera de jornada.

En consecuencia, puesto que las cifras de partida para el cálculo de estos tres conceptos vienen determinadas por los de los conceptos antes analizados, “*Prima de asistencia*”, “*Complemento personal/antigüedad*” y “*Pagas extraordinarias y de beneficios*” y “*plus carencia de incentivos*”, también las alegaciones de la recurrente sobre el coste de la sustitución por vacaciones el absentismo y la seguridad social se han de estimar para que vuelven a ser calculados por el órgano de contratación teniendo en cuenta los nuevos cálculos que realice de aquellos conceptos.

Sobre tal cuestión, hemos de partir de lo dispuesto en el artículo 100.2 de la LCSP “*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*”. En definitiva, pues, los costes salariales que deben tomarse en consideración para calcular el presupuesto base de licitación han de ser los previstos en el convenio laboral de referencia.

En el mismo sentido, el artículo 101.2. c), segundo párrafo de la LCSP, que regula el valor estimado, establece:

*“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:*  
c) (...)

*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.”*

Del mismo modo, el artículo 102.3 de la LCSP, relativo al precio, dispone que:

*“3. 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.”*

En cualquier caso, sobre la cuestión controvertida, relativa a la configuración y desglose del presupuesto base de licitación y del valor estimado del contrato, se ha pronunciado este Tribunal ya con la nueva LCSP en varias ocasiones, entre otras, en las Resoluciones 259/2019, de 9 de agosto, 323/2019, de 10 de octubre, 335/2019, de 18 de octubre, 352/2019, de 24 de octubre, 116/2020, de 21 de mayo, 218/2020, de 26 de junio, 77/2021, de 4 de marzo, 452/2022, de 22 de septiembre y 93/2023, de 15 de febrero. En ellas, tras transcribir los artículos 100.2, 101.2 y 102.3 de la LCSP, se señalaba que «*Así pues, de los preceptos transcritos (...), puede extraerse como conclusión que para el cálculo del valor estimado deberán tenerse en cuenta como mínimo, además de los costes derivados de la aplicación de las normativas laborales vigentes, los costes resultantes de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial, debiendo dentro del presupuesto base de*



*licitación consignarse de manera desglosada en el PCAP o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación y para el supuesto que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato -circunstancia que concurre en el supuesto examinado-, 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; obviamente, dichas exigencias en el supuesto de que el contrato prevea su división en lotes habrán de cumplirse para cada uno de los lotes en que aquel se divida. En el sentido expuesto en el párrafo anterior se ha manifestado este Tribunal, entre otras, en sus Resoluciones 231/2018, de 30 de julio, 233/2018, de 2 de agosto, 271/2018, de 28 de septiembre, 99/2019, de 4 de abril y 192/2019, de 13 de junio, y el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, entre otras, en sus Resoluciones 632/2018, de 29 de junio y 389/2019, de 17 de abril.*

*(...)*

*La cuestión no es nueva y ya ha sido abordada ampliamente por este Tribunal. Así, en nuestra Resolución 131/2020, de 28 de mayo, sosteníamos, con apoyo en doctrina jurisprudencial y de otros tribunales administrativos de recursos contractuales, que en el cálculo del presupuesto y valor estimado de los contratos donde el factor humano es un elemento esencial habrá que contemplar, conforme a lo dispuesto en los artículos 100 y siguientes de la LCSP, los costes laborales del personal necesario para ejecutar la prestación y no del personal que pueda estar desempeñando sus servicios en la contrata anterior. Y añadíamos que “una cosa es que la empresa entrante venga obligada por el convenio colectivo a subrogarse en toda la plantilla destinada en el contrato que asume y otra que, si las necesidades públicas a satisfacer con el nuevo contrato han cambiado o se han reducido, venga obligada a destinar a todos ellos al nuevo contrato que le ha sido adjudicado, pudiendo en tales casos, como sostiene el Tribunal Supremo, proceder al despido por causas objetivas, a una reducción de jornada o a cualquier otra solución legal respecto a los trabajadores subrogados”.*

*Y concluíamos que, en este particular, cobra pleno sentido la premisa principal de todo contrato público que es atender las necesidades públicas cuya satisfacción corresponda a la esfera de competencia de cada poder adjudicador (artículo 28.1 de la LCSP); necesidades que pueden ser idénticas a las del contrato anterior o haber cambiado, sin que las mismas y por ende, el presupuesto para satisfacerlas deban estar vinculados a situaciones precedentes que no respondan a la realidad actual que pueda demandar el servicio.*

Con base en las consideraciones realizadas, el recurso debe ser estimado, anulándose los pliegos.

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

## **ACUERDA**

**PRIMERO.** Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **INGEMANSUR S.L.**, contra los pliegos reguladores del contrato denominado “Servicio de mantenimiento integral de las distintas instalaciones y equipamiento del Centro de Formación Profesional de Linares”, (Expte. CONTR 2024 0000457754) promovido por la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Jaén, y, en consecuencia, anular los pliegos a fin de que se proceda en los términos expuestos en los fundamentos de derecho de la presente resolución.

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante Resolución de 5 de julio de 2024.

**TERCERO.** De conformidad con lo establecido en el artículo 57.4 de la LCSP, el órgano de contratación deberá dar conocimiento a este Tribunal de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a la presente resolución.



**NOTIFÍQUESE** la presente resolución a las personas interesadas en el procedimiento.

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

