

**Recurso 121/2025**  
**Resolución 194/2025**  
**Sección Primera**

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

Sevilla, 4 de abril de 2025.

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DEL SINDICATO CCOO EN ANDALUCÍA** contra el anuncio de licitación, pliegos y demás documentos que rigen el contrato denominado “Servicio de asistencia médico sanitaria en los traslados entre centros sanitarios de pacientes críticos adultos, pediátricos y neonatales para la Comunidad Autónoma de Andalucía mediante unidades asistenciales con base en las provincias de Almería y Cádiz”, convocado por el Centro de Emergencias Sanitarias 061 del Servicio Andaluz de Salud (Expte. 151/2025), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 25 de febrero de 2025, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento negociado sin publicidad y tramitación de urgencia, del contrato de servicios indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día, los pliegos de esta contratación fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (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 19 de marzo de 2025, tuvo entrada en el registro electrónico de la Junta de Andalucía, dirigido a este Tribunal, escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO EN ANDALUCÍA (CCOO, en adelante) contra el anuncio de licitación, pliegos y demás documentos que rigen el contrato indicado en el encabezamiento.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de 20 de marzo de 2025, se dio traslado al órgano de contratación del escrito de recurso y se le requirió la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, posteriormente, se ha recibido en esta sede administrativa.

La federación recurrente solicitó en su escrito de recurso la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación, siéndole comunicada -mediante escrito de la Secretaría del Tribunal de 24 de marzo de 2025- su previa adopción como consecuencia del recurso 108/2025 interpuesto contra los mismos actos aquí impugnados.

Habiéndose cumplimentado el trámite de alegaciones por los interesados con traslado del escrito de recurso por plazo de cinco días hábiles, la entidad SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS S.L. (SEMYU, en adelante) solicita dentro del plazo conferido que se tenga por comunicada la interposición del recurso especial en materia de contratación pública por parte de dicha entidad, al que se remite en su integridad.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO. Competencia.**

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

### **SEGUNDO. Legitimación.**

Con carácter previo al estudio de los restantes motivos de admisión, procede abordar la legitimación del sindicato recurrente para la impugnación de los pliegos y demás documentos que rigen el contrato.

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.*

*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”.*

Los motivos en que se fundamenta el recurso ponen de manifiesto los errores que, a juicio del sindicato recurrente, se han cometido en el cálculo de los costes de personal a efectos de la determinación del presupuesto base de licitación y valor estimado del contrato. Así pues, una eventual estimación del recurso revelaría la existencia de vicios o defectos en los pliegos que determinarían, en caso de no corregirse las infracciones denunciadas, que el empresario incumpliera a la postre obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores intervinientes en la ejecución del contrato.

Por tanto, sin perjuicio de las consideraciones realizadas en el fundamento de derecho quinto de la presente Resolución, debe reconocerse legitimación al sindicato al amparo del precepto legal citado.

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

El recurso se interpone contra el anuncio de licitación, pliegos y otros documentos contractuales que rigen un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a cien mil euros y ha sido convocado por un ente del sector



público con el carácter de Administración Pública. El recurso 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 apartados 1 a) y 1 b) de la LCSP, el recurso se ha interpuesto dentro del plazo legal.

#### **QUINTO. Fondo del asunto: sobre el expediente de contratación y el procedimiento elegido para la adjudicación del contrato.**

##### I. Alegaciones del sindicato recurrente

Solicita la anulación de los actos impugnados, con retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior a la declaración de urgencia y aprobación de los pliegos, y que se anulen, en su caso, los contratos que eventualmente se hubiesen adjudicado en el seno de la licitación.

El recurso se estructura en varios motivos que se analizarán en este fundamento de derecho y en los siguientes. El primero de ellos versa propiamente sobre infracciones en la tramitación del expediente de contratación y en la elección del procedimiento de adjudicación.

CCOO esgrime que el expediente de contratación se ha aprobado sin haber sido previamente fiscalizado, lo que constituye una infracción grave del procedimiento, por cuanto la resolución que se cita por el órgano de contratación para no requerir la fiscalización previa es un Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 6 de octubre de 2020 -por el que se sustituye el control previo de determinados gastos, órganos y servicios por el control financiero permanente y se actualiza la relación de gastos, órganos y servicios sometidos a dicho régimen de control en virtud de Acuerdos anteriores- que solo exime de la fiscalización previa a los expedientes tramitados de emergencia. Por este motivo debe anularse la aprobación del expediente de contratación.

Asimismo, alega que se ha fraccionado indebidamente el contrato, en contra del art. 99 de la LCSP, porque el anterior expediente de contratación anulado por este Tribunal (expediente 182/2024) ha sido dividido en dos, sin que conste una causa objetiva para ello, provocando que, al quedar la presente contratación por debajo de los ocho millones de euros, no sea necesaria la aprobación del Consejo de Gobierno prevista en la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por último, sostiene que la urgencia que habilita a acudir al procedimiento negociado sin publicidad requiere la concurrencia de una situación imprevisible no imputable al órgano de contratación y ninguna de las dos características concurren en la situación actual, porque desde que se anuló la anterior licitación ya se conocía que había que iniciar una nueva. Asimismo, señala que el hecho de que una licitación se retrase como consecuencia de la interposición de un recurso especial en materia de contratación no constituye un motivo imprevisible y no imputable al órgano de contratación. Es una circunstancia absolutamente ordinaria y habitual en cualquier procedimiento de licitación y añade que la no imputabilidad exige que la situación de urgencia no haya sido provocada, deliberada o imprudentemente por la misma Administración que pretende utilizarla como fundamento de este procedimiento de adjudicación excepcional.

##### II. Alegaciones del órgano de contratación

Se opone al motivo expuesto con los siguientes argumentos:



1. El régimen de control de la contratación administrativa del Centro de Emergencias Sanitarias 061 (CES061, en adelante) como centro periférico del Servicio Andaluz de Salud está establecido en el Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 6 de octubre de 2020, en los siguientes términos:

*“Segundo. Alcance de la sustitución por control financiero permanente.*

*La sustitución del control previo por el control financiero permanente objeto del presente Acuerdo alcanza tanto a las actuaciones de fiscalización previa como de comprobación material del gasto previstas en el artículo 89.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, pero no a los informes previos de las modificaciones presupuestarias. En relación con la fiscalización previa, la sustitución se refiere a las fases de autorización y disposición del gasto, reconocimiento de la obligación y justificación de los pagos de justificación posterior, con las siguientes excepciones:*

*1. Los expedientes de gasto en los que sea necesaria la autorización del Consejo de Gobierno, que se someterán a fiscalización previa de la autorización del gasto o del compromiso en el caso de expedientes de gasto correspondientes a subvenciones en régimen de concurrencia.*

*2. Los expedientes de gasto relativos a procedimientos de contratación tramitados por los centros asistenciales periféricos del Servicio Andaluz de Salud en los que la aprobación del gasto se realiza con carácter previo al inicio del procedimiento de licitación abierto, que se someterán a fiscalización previa de la autorización del gasto”.*

Señala que, por tanto, los únicos expedientes de contratación del CES061 sometidos a fiscalización previa son los expedientes de gasto en los que sea necesaria la autorización del Consejo de Gobierno y los expedientes de gasto relativos a procedimientos de contratación en los que la aprobación del gasto se realiza con carácter previo al inicio del procedimiento de licitación abierto.

2. A los efectos del control de los gastos, el importe del expediente de gasto de los contratos no es el del valor estimado, sino el del presupuesto base de licitación como expresión del límite máximo de gasto que en virtud del contrato puede comprometer el órgano de contratación (art. 100.1 LCSP) que, en el caso del presente expediente (151/2024), incluso acumulando su presupuesto al del otro expediente (154/25), arroja un importe inferior a los 8.000.000 euros de los expedientes de gasto sometidos a fiscalización previa por requerir autorización por Consejo de Gobierno.

3. La imperiosa urgencia deriva de la necesidad de sustituir el contrato de servicios de asistencia médico sanitaria en los traslados entre centros sanitarios de pacientes críticos adultos, pediátricos y neonatales para la comunidad autónoma de Andalucía (Lote 1 – Almería y Lote 2 – Cádiz), formalizado con SEMYU, en situación de prórroga obligatoria para el contratista hasta el 30 de abril de 2025, y cuyo procedimiento de resolución se ha iniciado mediante Resolución del órgano de contratación de 13 de enero de 2025 por incumplimiento de la obligación principal, pendiente de la emisión del dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía.

Siendo imprescindible que el servicio, por sus características, se siga prestando de manera ininterrumpida, el órgano de contratación puede iniciar el procedimiento para la adjudicación del nuevo contrato que sustituya al que se encuentra en trámite de resolución; quedando condicionada la citada adjudicación a la finalización del expediente de resolución contractual.

Asimismo, la imperiosa urgencia, aun cuando no se acordare la resolución del contrato, radica en que el 30 de abril de 2025 se cumple el plazo de nueve meses de prórroga extraordinaria – a que se refiere el artículo 29.4 de la LCSP- del contrato actualmente pendiente de resolución por incumplimiento. Se acordaron tres periodos de prórrogas de contrato con duración desde el 01/08/2024 hasta el 31/10/2024, desde el 01/11/2024 hasta el 31/12/2024 y desde el día 01/01/2025 hasta el 30/04/2025.



Así, en el supuesto de vencimiento del contrato el 30 de abril de 2025, dado que el estado de tramitación de la nueva contratación del servicio mediante procedimiento abierto hace prever que su ejecución no habrá comenzado para el 1 de mayo de 2025 y siendo imprescindible que el servicio, por sus características, se siga prestando de manera ininterrumpida, resulta necesario la tramitación de un “contrato puente” en la línea que se apunta en el informe 13/2024, de 25 de abril, de la Junta Consultiva de Contratación Pública de Cataluña cuando señala que “(...) si ya se ha ejecutado la prórroga de nueve meses del artículo 29.4 in fine de la LCSP, no podrá volver a prorrogarse el contrato, puesto que no habría amparo legal ni se darían los requisitos procedimentales exigidos para su adopción, con lo que la prórroga sería nula. Sin embargo, no puede obviarse que si subsisten las necesidades que dan origen al contrato de servicios, éstos no pueden simplemente dejar de prestarse por vicisitudes legales, si puede llegar a perjudicar el interés general. Por esta razón, ante casuísticas como la que se plantea en el supuesto de hecho que se analiza se ha reconocido la posibilidad de recurrir a mecanismos excepcionales con el fin de permitir la continuidad en la prestación de los servicios, tales como los denominados por la doctrina “contratos puente”, que podrían tramitarse, por ejemplo, por la vía del procedimiento abreviado o, incluso, si concurren las circunstancias, por la del procedimiento negociado sin publicidad por razones de urgencia o mediante la contratación menor. Estos contratos encuentran su justificación en el grave perjuicio que puede representar la pérdida del servicio para el interés público por afectar a aspectos tan relevantes como podría ser la salubridad o la seguridad, y quedan condicionados a que se haga un uso estrictamente de ellos, limitado al tiempo que sea necesario para finalizar la correspondiente licitación”.

Prosigue el órgano de contratación señalando que, en este caso, se trata de un servicio de prestación sucesiva que no puede verse, en ningún caso, interrumpido dada la vital importancia de la actividad descrita y la necesidad de garantizar una prestación asistencial sanitaria disponible las 24 horas del día, todos los días del año, sin interrupción, ya que lo contrario causaría enormes perjuicios al interés público y afectaría, además, a toda la población de la Comunidad Autónoma de Andalucía como potencial usuaria del servicio.

Y añade que, respecto a la tramitación del nuevo contrato por procedimiento abierto, se ha actuado con diligencia, dado el plazo requerido para llevar a cabo la adaptación y actualización de los términos técnico-económicos de la contratación del servicio, tras la anulación de la licitación anterior por la Resolución 466/2024 de este Tribunal; adaptación y actualización de gran complejidad -dada la aplicación para el cálculo de costes de dos convenios colectivos y cuatro tablas salariales distintas según la provincia, junto con el proceso de autorización conforme a la normativa interna del Servicio Andaluz de Salud- que ha determinado que el nuevo expediente “en su fase de fiscalización previa en la que actualmente se encuentra y su posterior autorización por Consejo de Gobierno ha quedado postergada hasta el inicio del ejercicio presupuestario 2025”.

### III. Consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. Con carácter previo, hemos de señalar que resulta cuestionable la legitimación del sindicato recurrente para esgrimir los motivos expuestos en este fundamento. El artículo 48 de la LCSP, como ya se ha indicado, circunscribe su legitimación a aquellos supuestos en que 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. Y, en este motivo que vamos a analizar, los vicios o defectos denunciados en nada podrían incidir sobre futuros incumplimientos empresariales de las obligaciones laborales o sociales respecto a los trabajadores afectos a la ejecución del contrato.

Por la misma razón anterior, faltaría la necesaria afectación para considerar que se origina un perjuicio a los intereses protegidos por el sindicato recurrente. En este sentido, merece destacar la Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea, de 21 de febrero de 2024, dictada en el asunto T-38/21 (Inivos Ltd e Inivos BV contra



la Comisión Europea). En el recurso deducido se solicitaba la anulación de la decisión de la Comisión Europea de acudir al procedimiento negociado sin publicación previa de un anuncio por razones de urgencia.

En la Sentencia se señala que *“Es preciso recordar que, según jurisprudencia reiterada, únicamente las medidas que producen efectos jurídicos obligatorios que pueden afectar a los intereses de terceros, modificando de forma caracterizada su situación jurídica, constituyen actos que pueden ser objeto de recurso de anulación (véanse, en este sentido, las sentencias de 31 de marzo de 1971, Comisión/Consejo, 22/70, EU:C:1971:32, apartado 42; de 2 de marzo de 1994, Parlamento/Consejo, C-316/91, EU:C:1994:76, apartado 8, y de 13 de octubre de 2011, Deutsche Post y Alemania/Comisión, C-463/10 P y C-475/10 P, EU:C:2011:656, apartado 36).*

*(...) la decisión de recurrir al procedimiento negociado sin publicación previa de un anuncio de licitación indica las razones por las que es necesario recurrir a dicho procedimiento. Este documento determina así la elección del procedimiento aplicable a la contratación de que se trata. No obstante, como subrayó la Comisión en respuesta a una pregunta escrita del Tribunal General, este documento no tiene destinatarios y no prejuzga a los operadores económicos invitados a presentar ofertas para dicho contrato. Así, en esta fase del procedimiento no se invitó a ningún operador a licitar y, por consiguiente, no pudo excluirse de él a ningún operador.*

(...)

*(...) la decisión de recurrir al procedimiento negociado sin publicación previa de un anuncio de licitación no constituye una decisión que afecte a los intereses de las demandantes, dado que no fueron excluidas del procedimiento de contratación de que se trata por dicha decisión.”*

Concurre, pues, falta de legitimación del sindicato recurrente para invocar la anulación de los actos impugnados por los motivos que se han indicado anteriormente. En cualquier caso, aun cuando no concurriese tal supuesto de inadmisión, habría que desestimar el motivo en base a las consideraciones que efectuaremos a continuación.

Son tres las cuestiones que se impugnan en el presente motivo:

1. La falta de fiscalización previa del expediente
2. El indebido fraccionamiento del objeto de esta contratación que, habiéndose tramitado inicialmente en un solo expediente, tras su anulación por este Tribunal en la Resolución 466/2024 ha dado origen a dos expedientes diferenciados, eludiéndose de este modo el trámite de fiscalización previa.
3. La falta de concurrencia de los requisitos legales necesarios para la utilización del procedimiento negociado sin publicidad por razones de imperiosa urgencia.

(1) En cuanto a la falta de fiscalización previa del expediente, CCOO aduce que ello supone una infracción grave del procedimiento, por cuanto el Acuerdo del Consejo de Gobierno en que se apoya el órgano de contratación para omitir este trámite solo exime de fiscalización previa los expedientes tramitados de emergencia.

No obstante, esta alegación no puede prosperar. Como señala el órgano de contratación, el Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 6 octubre 2020 (publicado en el BOJA núm. 197, de 9 de octubre de 2020) prevé en su apartado segundo, bajo la denominación *“Alcance de la sustitución por control financiero permanente”*, que la sustitución de la fiscalización previa por el control financiero permanente tiene, entre sus excepciones:

1. Los expedientes de gasto en los que sea necesaria la autorización del Consejo de Gobierno, que se someterán a fiscalización previa de la autorización del gasto o del compromiso en el caso de expedientes de gasto correspondientes a subvenciones en régimen de concurrencia.



2. Los expedientes de gasto relativos a procedimientos de contratación tramitados por los centros asistenciales periféricos del Servicio Andaluz de Salud en los que la aprobación del gasto se realiza con carácter previo al inicio del procedimiento de licitación abierto, que se someterán a fiscalización previa de la autorización del gasto.

Como se analizará, a continuación, el presente expediente de contratación no alcanza el umbral de gasto que requiere autorización del Consejo de Gobierno y, por otro lado, el procedimiento de adjudicación utilizado no es el abierto, por lo que no estamos ante el supuesto recogido en el Acuerdo como segunda excepción a la sustitución de la fiscalización previa por el control financiero permanente.

(2) Respecto al indebido fraccionamiento del contrato que ha evitado la previa aprobación del Consejo de Gobierno, conforme a lo previsto en la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, hemos de dar la razón nuevamente al órgano de contratación.

El artículo 28.1 de la citada ley dispone que *“Se requerirá acuerdo del Consejo de Gobierno para autorizar, con carácter previo a su aprobación, los actos administrativos o negocios jurídicos que conlleven la realización de cualquier tipo de gastos de consejerías, agencias y consorcios adscritos cuyo importe global sea igual o superior a ocho millones de euros (8.000.000 euros), de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12.d), 52 y 52 bis del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y en los términos del apartado 2 de la disposición final undécima del Decreto Ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía”*.

Como señala el órgano de contratación, a los efectos del control de los gastos, el importe del expediente de gasto de los contratos no es el del valor estimado, sino el del presupuesto base de licitación (PBL) como expresión del límite máximo de gasto que, en virtud del contrato, puede comprometer el órgano de contratación (art. 100.1 LCSP). En el supuesto examinado, el PBL del contrato es 630.133,76 euros, no alcanzando la cifra de ocho millones de euros a que se refiere el artículo 28 de la Ley 7/2024, ni siquiera acumulando este presupuesto al del otro expediente que asciende a 1.243.103,76 euros.

(3) Por último, en cuanto a la falta de concurrencia de los requisitos legales para acudir al procedimiento negociado sin publicidad por razones de imperiosa urgencia, hemos de partir de la regulación contenida en la Directiva 2014/24/UE, cuyo artículo 32.2 c) circunscribe la posibilidad de recurrir al procedimiento negociado sin publicidad por urgencia imperiosa a los casos en que esta sea *“resultante de hechos que el poder adjudicador no haya podido prever”* y a que *“las circunstancias alegadas para justificar la urgencia imperiosa no deberán en ningún caso ser imputables a los poderes adjudicadores”*.

En la Sentencia de 18 de noviembre de 2004 (asunto C-126/03), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ya había afirmado que el procedimiento negociado sin publicidad debe ser objeto de interpretación estricta, pues introduce una excepción a las normas que pretenden garantizar la efectividad de los derechos reconocidos por el

Tratado CE en el sector de los contratos públicos de servicios, correspondiendo la carga de la prueba de que existen realmente las circunstancias que justifican la excepción a quien pretende beneficiarse de ella, y añade que la utilización de aquel procedimiento queda condicionada al cumplimiento de tres requisitos acumulativos: (i) la existencia de un acontecimiento imprevisto; (ii) una imperiosa urgencia incompatible con los plazos establecidos en otros procedimientos y, (iii) por último, una relación de causalidad entre el acontecimiento imprevisto y la imperiosa urgencia que del mismo se deriva.



El legislador español recoge esta causa de procedimiento negociado en el artículo 168 b 1º) de la LCSP, conforme al cual “Los órganos de contratación podrán adjudicar contratos utilizando el procedimiento negociado sin la previa publicación de un anuncio de licitación únicamente en los siguientes casos b) En los contratos de obras, suministros y servicios, en los casos en que: 1.º Una imperiosa urgencia resultante de acontecimientos imprevisibles para el órgano de contratación y no imputables al mismo, demande una pronta ejecución del contrato que no pueda lograrse mediante la aplicación de la tramitación de urgencia regulada en el artículo 119”.

Pues bien, en el supuesto analizado, el apartado 4 de la memoria justificativa obrante en el expediente señala lo siguiente:

*El procedimiento de adjudicación de este expediente será el procedimiento negociado sin publicidad, con tramitación de urgencia, conforme al 168. b.1. de la LCSP, dada la imperiosa urgencia resultante de acontecimientos imprevisibles para el órgano de contratación y no imputables al mismo, que demandan una pronta ejecución del contrato que no pueden lograrse mediante la aplicación de la tramitación de urgencia a un procedimiento abierto.*

*La imperiosa urgencia a la que se ha hecho referencia deriva la necesidad de sustituir el contrato de SERVICIO DE ASISTENCIA MÉDICO SANITARIA EN LOS TRASLADOS ENTRE CENTROS SANITARIOS DE PACIENTES CRÍTICOS ADULTOS, PEDIÁTRICOS Y NEONATALES PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA (Expediente E/21002071/000) Lote 1 – Almería y Lote 2 – Cádiz., cuyo procedimiento de resolución se ha iniciado mediante Resolución del órgano de contratación de 13 de enero de 2025 por incumplimiento de la obligación principal conforme a lo establecido en la letra f) del apartado 1 del artículo 211. Causas de resolución de la LCSP.*

*Siendo imprescindible que el servicio, por sus características, se siga prestando de manera ininterrumpida, y de conformidad con lo previsto en el apartado 6 del artículo 213 de la LCSP, el órgano de contratación puede iniciar el procedimiento para la adjudicación del nuevo contrato que sustituya al que se encuentra en trámite de resolución. No obstante, la adjudicación del nuevo contrato, objeto de la presente memoria, quedará condicionada a la terminación del expediente de resolución de modo que, hasta que se formalice el nuevo contrato, el contratista del contrato resuelto quedará obligado, en la forma y con el alcance que determine el órgano de contratación, a adoptar las medidas necesarias indispensables para evitar un grave trastorno al servicio público hasta el inicio de la ejecución de la presente contratación.*

*El plazo de ejecución de la presente contratación será de dos meses, con fecha de inicio de la prestación del servicio estimada para el día 01/05/2025 hasta el día anterior a la fecha de inicio de la nueva contratación con procedimiento de adjudicación abierto actualmente en tramitación, prevista para el 01/07/2025.*

*La imperiosa urgencia que justifica la utilización del procedimiento negociado sin publicidad se mantiene incluso en el supuesto de que la resolución del contrato SERVICIO DE ASISTENCIA MÉDICO SANITARIA EN LOS TRASLADOS ENTRE CENTROS SANITARIOS DE PACIENTES CRÍTICOS ADULTOS, PEDIÁTRICOS Y NEONATALES PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA (Expediente E/21002071/000) Lote 1 – Almería y Lote 2 – Cádiz. no llegue a acordarse por el órgano de contratación o éste llegue a desistir de dicho procedimiento ya que el día 30/04/2025, fecha de vencimiento actual del contrato en procedimiento de resolución, se cumple el plazo de nueve meses de prórroga extraordinaria previsto en el apartado 4 del artículo 29 de la LCSP cuando al vencimiento de un contrato no se hubiera formalizado el nuevo contrato que garantice la continuidad de la prestación a*



realizar por el contratista como consecuencia de incidencias resultantes de acontecimientos imprevisibles para el órgano de contratación producidas en el procedimiento de adjudicación y existan razones de interés público para no interrumpir la prestación, prórrogas que fueron acordadas por el órgano de contratación cuando, agotándose la vigencia máxima el 31/07/2024 sin que el estado de la tramitación de la nueva contratación que había de sustituirlo permitiese prever la continuidad del servicio sin interrupción, el órgano de contratación acordó sucesivamente tres periodos de prórroga del contrato, con carácter obligatorio, con duración desde el 01/08/2024 hasta el 31/10/2024 mediante Resolución de 22/07/2024, desde el 01/11/2024 hasta el 31/12/2024 mediante Resolución de 15/10/2024 y desde el día 01/01/2025 hasta el 30/04/2025 mediante Resolución de 13/12/2024, y ello con fundamento en las razones de interés público que constan en los fundamentos jurídicos de las Resoluciones de inicio de expediente de prórroga y de las Resoluciones por las que se acuerdan las mismas.

Así, en el supuesto de vencimiento del contrato el 30/04/2025, dado que el estado de la tramitación de la nueva contratación del servicio mediante procedimiento abierto hace prever que su ejecución no habrá comenzado para el día 01/05/2025 y siendo imprescindible que el servicio, por sus características, se siga prestando de manera ininterrumpida, resulta necesario la tramitación de un "contrato puente" en la línea que se apunta en el informe 13/2024, de 25 de abril, de la Junta Consultiva de Contratación Pública de Cataluña cuando apartado IV de las Consideraciones Jurídicas señala lo siguiente:

"Conviene remarcar que, si ya se ha ejecutado la prórroga de nueve meses del artículo 29.4 in fine de la LCSP, no podrá volver a prorrogarse el contrato, puesto que no habría amparo legal ni se darían los requisitos procedimentales exigidos para su adopción, con lo que la prórroga sería nula. Sin embargo, no puede obviarse que si subsisten las necesidades que dan origen al contrato de servicios, éstos no pueden simplemente dejar de prestarse por vicisitudes legales, si puede llegar a perjudicar el interés general. Por esta razón, ante casuísticas como la que se plantea en el supuesto de hecho de que se analiza se ha reconocido la posibilidad de recurrir a mecanismos excepcionales con el fin de permitir la continuidad en la prestación de los servicios, tales como los denominados por la doctrina "contratos puente", que podrían tramitarse, por ejemplo, por la vía del procedimiento abreviado o, incluso, si concurren las circunstancias, por la del procedimiento negociado sin publicidad por razones de urgencia o mediante la contratación menor. Estos contratos encuentran su justificación en el grave perjuicio que puede representar la pérdida del servicio para el interés público por afectar a aspectos tan relevantes como podría ser la salubridad o la seguridad, y quedan condicionados a que se haga un uso estrictamente de ellos. limitado al tiempo que sea necesario para finalizar la correspondiente licitación".

El objeto del contrato es la prestación del servicio de asistencia médico-sanitaria en los traslados entre centros sanitarios de pacientes críticos adultos, pediátricos y neonatales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, desde la recepción del paciente en el centro de origen hasta su transferencia en el centro de destino. Teniendo en cuenta que se considera paciente crítico aquél en el que se da la existencia de una alteración en la función de uno o varios órganos o sistemas, situación que puede comprometer su supervivencia en algún momento de su evolución, con la presente contratación se pretende garantizar la atención sanitaria y la continuidad de cuidados, con personal y medios adecuados, para atender a los riesgos e incidencias que puedan producirse durante el mismo, desde la recepción en el centro de origen hasta la transferencia en el centro de destino, y ello, conforme a las prescripciones técnicas establecidas para el servicio.



*Se trata, por tanto, de un servicio de prestación sucesiva que no puede verse, en ningún caso, interrumpido dada la vital importancia de la actividad descrita y la necesidad de garantizar una prestación asistencial sanitaria disponible las 24 horas del día, todos los días del año, sin interrupción, ya que lo contrario causaría enormes perjuicios al interés público y afectaría, además, a toda la población de la Comunidad Autónoma de Andalucía como potencial usuaria del servicio.*

*Por tanto, la presente contratación se fundamenta en la protección del interés público, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución Española, que reconoce el derecho a la protección de la salud y establece la atribución de competencias a los Poderes Públicos para organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Este mandato constitucional ha sido objeto de desarrollo mediante la Ley 14/1986, General de Sanidad, a nivel estatal, y las Leyes 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía y 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía, a nivel autonómico.*

*Respecto a la referida tramitación de la nueva contratación con procedimiento de adjudicación abierto, se ha de hacer constar que el órgano de contratación ha actuado con la diligencia debida, dado el plazo requerido para llevar a cabo la adaptación y actualización de los términos técnico-económicos de la contratación del servicio tras la anulación del expediente nº 0000182/2024 licitado mediante procedimiento abierto como consecuencia de la Resolución nº 466/2024, de 23 de octubre, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía en la que estima parcialmente uno de los recursos especiales en materia de contratación interpuestos contra los pliegos. Adaptación y actualización del expediente que, con un elevado grado de complejidad dada la aplicación para el cálculo de costes de dos convenios colectivos y cuatro tablas salariales distintas según la provincia, junto con el proceso de autorización conforme a la normativa interna del Servicio Andaluz de Salud, culminó con la emisión del correspondiente informe de los servicios jurídicos el 19/12/2023 (sic) cuando ya había finalizado el plazo límite para solicitar antes del cierre del ejercicio presupuestario 2024 la fiscalización previa de gastos que han de ser autorizados por el Consejo de Gobierno establecido en el día 11/12/2024 en la Orden de 10 de octubre de 2024, sobre cierre del ejercicio presupuestario de 2024 y apertura del ejercicio presupuestario de 2025, motivo por el cual la continuación de la tramitación del nuevo expediente, en su fase de fiscalización previa y autorización por Consejo de Gobierno ha quedado postergada hasta el inicio del ejercicio presupuestario 2025 y la habilitación del crédito necesario.*

*Por tanto, se dan las condiciones que justifican la utilización del procedimiento negociado sin publicidad, con tramitación de urgencia, conforme al 168. b.1. de la LCSP.*

*Conforme a lo establecido en el artículo 170 de la Ley 9/2017, en referencia a las a las normas que establece el artículo 169 de dicha Ley, se cursará invitación a presentar oferta a un mínimo de tres empresas.*

*El contrato se encuentra sujeto a regulación armonizada, por superar el umbral previsto en el artículo 22 de la LCSP y no encontrarse entre los excluidos en el artículo 19 del mismo texto legal”.*

La recurrente aduce, en síntesis, (i) que no hay imperiosa urgencia porque desde que se anuló la anterior licitación ya se conocía que había que iniciar una nueva y (ii) que no concurren acontecimientos imprevisibles porque el hecho de que una licitación se retrase como consecuencia de la interposición de un recurso especial en materia de contratación no constituye un motivo imprevisible y no imputable al órgano de contratación, pues se trata de una circunstancia absolutamente ordinaria y habitual en cualquier procedimiento de licitación,



añadiendo que la no imputabilidad exige que la urgencia no haya sido provocada, deliberada o imprudentemente, por la misma Administración que pretende utilizarla como fundamento de este procedimiento de adjudicación excepcional.

No obstante, debe partirse de la consideración de que el contrato que pretende adjudicarse tiene por objeto el servicio de asistencia médico-sanitaria en los traslados de pacientes críticos entre centros sanitarios, los cuales se hallan en una situación que puede comprometer su supervivencia, resultando esencial garantizar su atención sanitaria para cubrir posibles riesgos e incidencias que puedan surgir desde el centro de origen al de destino. Se trata, pues, de un servicio esencial y de vital importancia para los usuarios del sistema sanitario, cuya prestación ha de quedar asegurada y protegida, en todo caso, porque cualquier irregularidad en su ejecución podría poner en serio riesgo la vida de los pacientes.

Así pues, hemos de analizar la concurrencia de los requisitos de este procedimiento sin perder de vista el interés público que preside la contratación en liza. Como se relata en la memoria justificativa anteriormente reproducida, el contrato en vigor está pendiente de resolución por incumplimiento imputable al contratista. No compete a este Tribunal entrar a analizar la procedencia o no de la citada resolución contractual, ni esta es la única causa en que el órgano de contratación fundamenta la urgencia inaplazable; es más, aun cuando el expediente de resolución del contrato vigente no se hubiere iniciado, ni se hallare pendiente de culminar al día de la fecha, no puede obviarse que dicho contrato se halla en prórroga cuyo periodo máximo de duración conforme al artículo 29.4 de la LCSP (nueve meses) finalizará el próximo 30 de abril de 2025, situación que en sí misma es reveladora de la urgencia inaplazable en la adjudicación del nuevo contrato para evitar una interrupción de este servicio esencial con los graves riesgos que ello generaría en la salud y supervivencia del paciente.

Por otro lado, estamos ante una contratación compleja cuya inicial licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, ha sido objeto de un recurso especial previo parcialmente estimado por este Tribunal. La convocatoria de la citada licitación se publicó el 25 de julio de 2024 no habiéndose adjudicado como consecuencia del recurso especial interpuesto por la hoy recurrente el pasado 14 de agosto de 2024, que finalizó con la estimación parcial por parte de este Tribunal en la Resolución 466/2024, de 15 de octubre.

Así pues, es de prever que el nuevo contrato hubiese sido ya adjudicado de no haberse interpuesto el recurso especial mencionado. Y si bien es cierto que la interposición de un recurso es una eventualidad que puede producirse en toda licitación y no puede considerarse en sentido estricto un acontecimiento imprevisible, no deja de ser una situación anormal o una hipótesis incierta en el curso de un procedimiento que, en principio, parecía planificado adecuadamente por el órgano de contratación para evitar la interrupción del servicio a la finalización de la prórroga del vigente contrato, el próximo 30 de abril de 2025.

Con ello, no estamos queriendo decir que el recurso especial sea el factor externo e imprevisible causante de la demora en la adjudicación del nuevo contrato. Al contrario, dicha impugnación puso de manifiesto determinados vicios y defectos en los pliegos que determinaron la anulación de estos por parte de este Tribunal para su adecuación a la legalidad, situación que podría haberse evitado con una actuación más previsora por parte del órgano de contratación a la hora de elaborar los pliegos. Lo que se quiere indicar tan solo es que el recurso es un riesgo posible, pero no deja de ser una contingencia accidental que interfiere en el curso de una licitación y cuyo acaecimiento no es provocado directamente por el órgano de contratación quedando fuera de su ámbito estricto de control; a lo cual que se une, en este caso concreto, el carácter esencial de la prestación, la imposibilidad de prorrogar más el contrato vigente y la provisionalidad de la presente contratación hasta la formalización del contrato resultante del procedimiento abierto, cuyo expediente ya está iniciado y en tramitación, según manifiesta el órgano de contratación en su informe.



Con base en lo expuesto, este Tribunal considera adecuada la elección y justificación del procedimiento elegido para la adjudicación del contrato y ello por las siguientes razones:

- El carácter esencial de la contratación, directamente dirigida a la atención médico-sanitaria a pacientes críticos. Concurren razones de interés general cuya prevalencia y satisfacción deben quedar garantizadas.
- La necesidad primordial de no interrumpir esta prestación a la finalización de la prórroga el 30 de abril de 2025; lo que determina la imperiosa urgencia en la adjudicación del contrato resultante de este procedimiento.
- La complejidad técnica que reviste la configuración por parte del órgano de contratación de la prestación a contratar.
- La existencia de una impugnación previa que ha impedido al órgano de contratación contar con un nuevo contrato, fruto de un procedimiento abierto con máxima concurrencia a la fecha de finalización de la prórroga del contrato actual.
- El carácter provisional del contrato resultante del procedimiento negociado en liza, que se mantendrá vigente hasta que culmine el contrato resultante del nuevo expediente que ha de ajustarse a los términos de nuestra Resolución 466/2024.

En parecidos términos se ha pronunciado el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en su Resolución 33/2018, de 12 de enero, donde se analiza la legalidad del procedimiento negociado sin publicidad por razones de imperiosa urgencia en la contratación del servicio de transporte sanitario aéreo en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. El Tribunal concluye que *“Así las cosas, la justificación de la aplicación del procedimiento negociado por razones de urgencia resulta acreditada formalmente en el expediente de contratación, considerando el Tribunal que las razones materiales aducidas en dicha justificación resultan objetivamente atendibles, al derivar de circunstancias (cambios normativos con efectos operacionales en uno de los aeropuertos designados en el pliego y en el propio objeto del contrato), que pueden considerarse ajenas y no directamente imputables al órgano de contratación, todo ello en un contrato que ya no admite más prorrogas, y cuyo objeto (el transporte sanitario aéreo en las Islas Baleares) debe seguir prestándose sin interrupción por razones de interés general”*.

Con base en todas las consideraciones aquí realizadas, el motivo del recurso no puede prosperar.

#### **SEXTO. Fondo del asunto: sobre los costes de personal y su defectuoso cálculo o falta de inclusión, según los casos, en el presupuesto base de licitación (PBL)**

En la exposición y resolución de este motivo -que se subdivide en varios apartados-, la metodología a seguir consistirá en expresar, respecto de cada uno de dichos apartados, las alegaciones de las partes seguidas de las consideraciones del Tribunal sobre la controversia suscitada en cada uno de ellos.

Antes de comenzar con la exposición de los errores que, a juicio del sindicato recurrente, cometen los nuevos pliegos, hemos de tener presente un dato que resulta fundamental, a juicio de este Tribunal, y que habrá de ponderarse adecuadamente en la resolución de las irregularidades que se denuncian en el recurso. Se trata del carácter provisional e interino del contrato derivado de este procedimiento, que solo va a servir de puente entre el contrato vigente y el que se adjudique próximamente como consecuencia de la nueva licitación iniciada por el órgano de contratación, tras la anulación de la anterior mediante la Resolución 466/2024 de este Tribunal.

Esta perspectiva no debe olvidarse pues, si bien el PBL de la presente contratación deberá acomodarse a las previsiones de la LCSP y de los convenios colectivos de aplicación, no puede perderse de vista el carácter interino



de este procedimiento y del contrato que de él derive; cuyo plazo de ejecución, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga, será de tan solo dos meses.

Dicho lo anterior, procede entrar a resolver sobre los distintos extremos que, respecto de los costes de personal, se denuncian en el escrito de recurso.

### **1. Horas de Formación. Jornada anual de Trabajo**

Lo primero que aduce la recurrente es que se ha incumplido la Resolución 466/2024 de este Tribunal en cuanto declara que *“en los nuevos pliegos que, en su caso, se aprueben, si sigue manteniéndose esta formación obligatoria a cargo del contratista, el PBL deberá incluir su coste”*.

La recurrente señala que, de acuerdo con el pronunciamiento del Tribunal, los pliegos de los nuevos contratos han cuantificado el número de horas con las que, en relación con los PAIS (Procesos Asistenciales Integrados) y las emergencias colectivas, se entiende cumplido el objetivo de formación del personal (cláusula 4 del PPT).

Así, la cláusula 4 del PPT del expediente nº 151/2025 estima la formación necesaria con una duración de 28 horas anuales por persona.

Manifiesta que la jornada anual reflejada en el presupuesto debe minorarse en esta cuantía; y ello porque la formación, al ser considerada jornada, no puede computarse a efectos de prestación de servicios asistenciales, por lo que el coste de la hora de cada categoría varía, como también el cálculo de personas efectivas necesarias para el servicio, así como el número de unidades de uniformidad, y otras magnitudes que de ello dependen, como el coste de la Seguridad Social, entre otros.

Invoca el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto dispone que *“(…) La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.”*

Y concluye que una acción formativa tiene un doble impacto de coste:

- El precio de la acción formativa, que la empresa debe pagar a la entidad organizadora o impartidora de la formación.
- El coste de las horas del personal que asiste a dicha formación obligatoria, pues debe ser considerado como jornada y minorar, por tanto, las horas de asistencia a bordo de ambulancia, encareciendo el coste del precio por hora que el órgano de contratación debe estimar.

Sin embargo, el sindicato recurrente esgrime que el órgano de contratación ha considerado la formación simplemente como un coste, pero ha olvidado que la jornada asistencial debe minorarse en las horas que el profesional no está disponible para la actividad asistencial porque está asistiendo a acciones formativas.

Y añade que tampoco se minorar la jornada asistencial en el número de horas incluidas en los 250 euros que contempla por persona y año bajo el desglose del apartado *“Otros costes de personal”* incluidos en el apartado A.1.8 del Anexo 2 del Cuadro resumen del PCAP. Señala que no se indican y, por tanto, no puede saberse cuántas horas se incluyen bajo este apartado, pero que, en cualquier caso, a falta de mayor explicación por parte del



órgano de contratación, deben minorarse de la jornada anual que se ha estimado para calcular el contingente de personal necesario para cubrir el servicio a bordo de la ambulancia.

Asimismo, señala que debe incluirse dotación presupuestaria para el personal de Dirección, por cuanto tampoco se ha contemplado su formación en el presupuesto pese a su exigencia, aumentando 28 horas retribuidas, más las que no concreta en concepto de formación en materia preventiva (PRL).

Finalmente, sostiene que el PPT sigue previendo formación que no presupuesta como la formación específica en Software propio del órgano de contratación, exigido en el Anexo 1 -apartado 3.4.1- del PPT que se refiere al “Equipo informático para registros clínicos e historia digital” indicando que “CES061 facilitara el software necesario (HCDM), junto con la tarjeta Sim configurada, y el contratista aportara el Tablet - Pc con las características necesarias para poder ejecutar el software de HCDM, junto con los soportes y accesorios necesarios para su ubicación en la ambulancia y el contratista asume la formación de los profesionales para el uso de HCDM.”

CCOO recalca que se trata de software propio del órgano de contratación y que se desconoce si los formadores también son del órgano de contratación y en tal caso qué coste y duración tendrá dicha formación. Insiste en que, a falta de conocer el número de horas de esta formación impuesta en el apartado 3.4.1 del Anexo 1 del PPT, en el momento de explicitarse va a cambiar el precio por hora del servicio para las distintas categorías profesionales, por cuanto se reduce la jornada “asistencial” del profesional a bordo de la ambulancia.

El órgano de contratación se opone al motivo expuesto, señalando que el PBL incluye el número de horas que el PPT estima necesarias para la formación, tanto del personal sanitario como de la Dirección Asistencial.

Manifiesta que el PPT indica que la formación del personal asistencial incluirá los Procesos Asistenciales Integrados publicados por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía que tengan relación con los Pacientes Críticos, el Transporte de Pacientes Adultos y Pediátricos y las emergencias colectivas, y que se estima que para cumplir los objetivos de formación del personal es necesaria la dedicación de una media de 28 horas por persona y año, equivalente al 1,6% de la jornada anual de 1.776 horas, siendo esta dedicación la estimada como necesaria para todas las actividades formativas del personal, incluida la del ámbito de PRL y no solo la correspondiente a los Procesos Asistenciales Integrados.

Esgrime que, al contrario de lo que afirma el sindicato recurrente, dicha dedicación -cuantificada en un 1,6% de la jornada anual- se ha considerado en el cálculo del PBL en cuanto al coste del personal sustituto tal como se expone en el desglose del presupuesto (apartado A.1.4 del PCAP).

Y concluye que “(...)como puede observarse en el Anexo 1 de desglose de costes directos de personal, del Anexo 2 del Cuadro Resumen del PCAP, el coste directo de personal incluye los siguientes importes en concepto de sustituciones por incapacidad temporal, permisos y licencias retribuidas y para la formación del personal:

**Anexo 1**

| LOTE      | PROV | TIPO    | CAT. PROF. |     |     | 7,40%   |
|-----------|------|---------|------------|-----|-----|---|
|           |      |         | MED        | ENF | TES |   |
| 1         | ALM  | SVA MED | 1          | 1   | 1   | Coste salarial IT. permisos/licencias y formación |
| DIRECCIÓN |      |         |            |     |     | 6.222   |
|           |      |         |            |     |     | 545   |



|              |                      |         |   |   |   |               |
|--------------|----------------------|---------|---|---|---|---------------|
| 1            | <b>SUBTOTAL LOTE</b> |         |   |   |   | 6.768         |
| 2            | CAD                  | SVA MED | 1 | 1 | 1 | 4.459         |
| 2            | CAD                  | SVA MED | 1 | 1 | 1 | 1.904         |
| 2            | CAD                  | SVA ENF | 0 | 1 | 1 | 1.176         |
| 2            | CAD                  | SVA ENF | 0 | 1 | 1 | 443           |
| 2            | CAD                  | SVA MED | 1 | 1 | 1 | 4.459         |
| 2            | CAD                  | SVA MED | 1 | 1 | 1 | 1.904         |
| DIRECCIÓN    |                      |         |   |   |   | 909           |
| 2            | <b>SUBTOTAL LOTE</b> |         |   |   |   | <b>15.255</b> |
| <b>TOTAL</b> |                      |         |   |   |   | <b>22.023</b> |

Por tanto, el coste de las horas de formación tanto del personal sanitario como las de la Dirección Asistencial se encuentra adecuadamente presupuestado”.

#### Consideraciones del Tribunal.

El apartado A.1.4) de la cláusula 3.1.1 del PCAP señala que “Se ha incluido el coste para la empresa de las sustituciones por incapacidad temporal, permisos y licencias retribuidas y para la formación del personal, con un total estimado de un 7,4%, calculado sobre total retribuciones excluido antigüedad, con el siguiente desglose:

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| % ABSENTISMO POR IT     | 6,50%        |
| 60% Coste absentismo IT | 3,90%        |
| Permisos retribuidos    | 1,90%        |
| Formación               | 1,60%        |
| <b>Total</b>            | <b>7,40%</b> |

El índice de absentismo por incapacidad temporal considerado es el publicado por Randstad al cierre de 2023 del sector 86 Actividades sanitarias y que asciende al 6,5%, habiéndose estimado en un 60% el coste empresa del absentismo por incapacidad temporal, es decir, que el coste laboral del absentismo por incapacidad temporal minorado en el coste asumido por la Seguridad Social o entidad colaboradora asciende a un 3,9%.

Se han estimado en un 1,9% del total de las retribuciones por disfrute de permisos y licencias retribuidas. Se ha contemplado el coste de la dedicación de un 1,6% de la jornada anual a actividades de formación.”

De acuerdo con este apartado del PCAP, no puede prosperar el argumento del sindicato recurrente de que el órgano de contratación haya considerado la formación simplemente como un coste, olvidando la minoración de la jornada asistencial en las horas dedicadas a formación. Como se desprende del apartado transcrito, se ha incluido el coste de las sustituciones para la formación de personal, equivalente al 1,60% de la jornada anual de 1.776 horas.



No puede acogerse, pues, el argumento de CCOO sobre el olvido por parte del órgano de contratación del impacto que tiene sobre la jornada asistencial las horas de formación del personal y, respecto a otras exigencias de formación que menciona en su escrito de recurso, no concreta que venga impuesta como tal en los pliegos a efectos del cálculo de su coste.

Procede, pues, la desestimación del motivo.

## **2. Salarios del personal del lote 2 (Cádiz)**

La recurrente aduce que se ha establecido un cambio de criterio no justificado, ni mencionado en el presente expediente de contratación que determina la incorrección del presupuesto en materia de costes directos de personal en el lote 2 de Cádiz. Así, señala que, en el expediente 182/2024 (cuyos pliegos fueron anulados por este Tribunal en la Resolución 466/2024), se contenía una mención específica del propio órgano de contratación - determinante a la hora de fijar el cómputo de la jornada del personal afectado por dicho convenio- consistente en que las horas realizadas en sábados, domingos y festivos computaban como jornada laboral ordinaria de 39 horas semanales.

No obstante, alega que, en el expediente 151/2025, el órgano de contratación se aparta injustificadamente de ese criterio, originando en el presupuesto una desviación consistente en la infravaloración de dichas horas de sábados, domingos y festivos, con un impacto de aproximadamente el 8% del importe inicialmente presupuestado en las categorías de enfermería y TES (técnico de emergencias sanitarias) en el lote 2 de Cádiz.

Manifiesta que el órgano de contratación considera, por un lado, las horas de lunes a viernes del personal de enfermería y TEC al precio respectivo de 17,86 euros/hora y 14,44 euros/hora; mientras que, bajo el epígrafe guardias, considera las realizadas en sábados, domingos y festivos al precio de 13,89 euros/hora y 11,08 euros/hora, respectivamente, infravalorando el precio por hora de dichos profesionales en el 22,23% y 23,27%, respectivamente.

Señala que el artículo 13 del Convenio colectivo de Cádiz sobre el que se apoya el órgano de contratación para hacer esta distinción ha *quedado “fuera de la ley”*, por cuanto la hora de presencia (guardia, en términos del Convenio de Cádiz), basada en el Real Decreto 1561/1995, no resulta de aplicación al sector. En este sentido, cita la Resolución de 19 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral sobre jornada de trabajo en el ámbito del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (publicada en BOE nº 184 de 31 de julio de 2024).

Sostiene que la referencia tomada por el órgano de contratación en el lote 2, distinguiendo la jornada realizada de lunes a viernes, excepto festivos, de la realizada en fines de semana y festivos, así como la diferencia en el precio de la hora, según sea realizada de lunes a viernes excepto festivos, o realizada en fines de semana y festivos (guardia), no resulta de aplicación (i) por haber sido declarada contraria a la normativa europea en materia de jornada y descansos y (ii) por haberse declarado la no aplicación al sector del transporte sanitario del Real Decreto nº 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo, mencionado en el artículo 13 del Convenio de Cádiz que el órgano de contratación ha aplicado erróneamente.

Por ello, concluye que debe corregirse el presupuesto base de licitación computando la totalidad de las horas como jornada ordinaria, aplicando el precio de la hora ordinaria de trabajo a la totalidad de las presupuestadas.



Por su parte, el órgano de contratación opone que el coste de personal de enfermería y TES del Lote 2 se ha calculado conforme al vigente Convenio Colectivo del sector de transporte sanitario de la provincia de Cádiz, incluido lo dispuesto en su artículo 13 sobre jornada, turno y calendario laboral. Manifiesta que el laudo arbitral en el que la entidad recurrente se basa para considerar fuera de la ley el artículo 13 del Convenio de Cádiz, es de aplicación, exclusivamente, en el ámbito del convenio colectivo estatal de transporte por carretera de enfermos y accidentados, y ello conforme al fundamento del conflicto jurídico primero del laudo.

Asimismo, señala que la sentencia del Tribunal Supremo mencionada en el recurso no examina el Convenio Colectivo de Cádiz, sino los convenios autonómicos de Castilla y León y Extremadura. Por tanto, concluye que, hasta la fecha, no existe pronunciamiento judicial o laudo arbitral alguno que invalide el artículo 13 del Convenio Colectivo de Cádiz, ni el régimen de guardias establecido en el mismo, permaneciendo inalterada su redacción tal y como fue publicada en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz el 17 de junio de 2019, sin que pueda exigirse del órgano de contratación que el PBL se construya con base en unos costes laborales superiores a los que resultan del convenio colectivo aplicable al personal adscrito a la ejecución de la prestación.

#### Consideraciones del Tribunal.

El debate suscitado versa, en definitiva, sobre si es correcta o no y debe aplicarse la previsión del artículo 13 del Convenio colectivo de Cádiz respecto al precio/hora del personal de enfermería y TES en sábados, domingos y festivos.

En los pliegos impugnados, se ha aplicado el precio/hora del citado artículo del Convenio, mientras que en los pliegos anulados por este Tribunal en su Resolución 466/2024 las horas realizadas en sábados, domingos y festivos computaban como jornada ordinaria. Aduce el sindicato recurrente que el órgano de contratación se ha apartado sin justificación de una interpretación adecuada que realizó en el anterior expediente.

El órgano de contratación opone que ha efectuado los cálculos conforme al artículo 13 del Convenio colectivo de Cádiz, y sostiene la inaplicación al supuesto enjuiciado del laudo arbitral y de la Sentencia del Tribunal Supremo en que se apoya CCOO.

Pues bien, el citado artículo del Convenio de Cádiz, bajo el título “JORNADA, TURNO, CALENDARIO LABORAL”, indica que:

*“La jornada laboral será de 39 horas semanales, en días laborales de lunes a viernes, debiendo respetarse el descanso entre jornadas de 12 horas. Las horas realizadas en sábados, domingos y festivos serán consideradas como guardias, no computando a efectos de jornada por ser horas de presencia de las contempladas en el artículo 8 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. La retribución de tales horas será la siguiente:*

*-Médicos .....12,80€/hora.  
-Enfermeros.....11,45€/hora.  
-Restos de categorías.....9,12€/hora.*

*Las guardias serán realizadas por el personal de la plantilla de las empresas.*

*El calendario laboral será negociado con los representantes de los trabajadores.”*

El órgano de contratación ha aplicado lo dispuesto en este artículo del Convenio al precio/hora del personal de enfermería y TES en sábados, domingos y festivos, lo que no hizo en los pliegos anteriores anulados donde siguió una interpretación más favorable, a juicio del sindicato recurrente.



No obstante, hemos de precisar que los anteriores pliegos anulados, en su clausulado más favorable en cuanto a costes de personal, no tienen que vincular necesariamente a los posteriores pliegos ahora impugnados, siempre y cuando estos últimos respeten lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación, sin que tampoco conste que el reiterado Convenio -en el precepto en discusión- haya sido judicialmente anulado.

Ciertamente, el órgano de contratación pudo indicar que se apartaba del criterio anteriormente sostenido para la retribución de las horas de trabajo del personal de enfermería y TES en sábados, domingos y festivos, pero lo cierto es que no venía constreñido a fijar, para la determinación del PBL, un coste superior si el convenio de aplicación fijaba un precio inferior para aquellas horas y es el que vinculaba, a tales efectos. En tal sentido, el artículo 100.2 de la LCSP dispone que *“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”*. (El subrayado es nuestro).

Asimismo, conviene señalar que, respecto al anterior expediente 182/2024 cuyos pliegos se anularon en virtud de la Resolución 466/2024, se interpuso otro recurso especial que dio origen a la Resolución 411/2024 de este Tribunal. Esta Resolución abordó la controversia justamente contraria a la aquí suscitada; a saber, que el PCAP entonces impugnado inaplicaba el artículo 13 del convenio colectivo de Cádiz, vulnerando tanto la legislación laboral como los artículos 100 y siguientes de la LCSP, en cuanto disponen que los costes salariales que forman el presupuesto base de licitación serán estimados a partir del convenio laboral de referencia.

Y, si bien el Tribunal desestimó el recurso especial, lo hizo en atención a que la previsión del pliego no originaba perjuicio a las empresas recurrentes. En tal sentido, la Resolución 411/2025 señalaba que *“En definitiva, la LCSP mandata al órgano de contratación a que estime los costes de personal, a efectos de cálculo del presupuesto base de licitación, teniendo en cuenta el convenio de aplicación. No obstante, si el órgano de contratación, por determinadas razones que han quedado explicitadas en su informe al recurso, decide efectuar un cálculo superior al del convenio, ello se traducirá en un mayor presupuesto base de licitación que, en nada perjudica a las recurrentes (...)”*.

En los pliegos ahora impugnados, el órgano de contratación decide ajustarse al tenor del artículo 13 del Convenio colectivo de Cádiz, respecto del que no consta su impugnación judicial, ni su inaplicación o anulación por sentencia; por lo que la decisión de adecuarse a lo dispuesto en el citado precepto del Convenio para la fijación del PBL del contrato es respetuosa, en principio, con lo establecido en el artículo 100.2 de la LCSP.

En cuanto a los efectos del Laudo arbitral a que se refiere el sindicato recurrente, el apartado sexto de la *“Motivación del conflicto de intereses”* del citado Laudo señala expresamente que *“En el momento presente, junto al convenio colectivo de ámbito estatal, existen convenios colectivos de ámbito sectorial inferior, en particular de ámbito autonómico y provincial, sin que sea descartable que también puedan existir convenios colectivos de ámbito empresarial. El cometido de este laudo es exclusivamente el de fijar la regulación provisional y alternativa a la del convenio colectivo de ámbito estatal. En estos términos, conviene recordar de nuevo que la eficacia de este laudo, en la resolución de un conflicto en equidad, es idéntica a la de un convenio colectivo de ámbito estatal. Por tanto, lo aquí resuelto puede provocar una concurrencia con los convenios colectivos de ámbito inferior, sea estatal o empresarial; conflicto de concurrencia que se resolverá conforme a las reglas previstas por el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sin que a este árbitro le corresponda interpretar el alcance de las reglas de concurrencia del mencionado precepto estatutario ni precisar el modo cómo las mismas se aplicarían a este caso concreto. En*



particular, este árbitro debe abstenerse de entrar en los posibles interrogante de aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el mismo ha sido recientemente reformado y no ha existido oportunidad de conformación de una jurisprudencia sobre el particular. En definitiva, este laudo no se pronuncia acerca de la previsión contenido en el artículo 84.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores cuando establece que, para los supuestos de concurrencia entre convenios estatales, un lado, y autonómicos o provinciales, de otro lado, «se considerarán materias no negociables» «la jornada máxima anual de trabajo», ni «las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales». Esta advertencia se efectuó por este árbitro en el acto de comparecencia a las partes del presente procedimiento arbitral, que lo aceptaron y en estos términos se precisa aquí” (el subrayado es nuestro).

Así pues, señala el Laudo que no corresponde al árbitro interpretar el alcance de las reglas de concurrencia de convenios colectivos establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ni precisar el modo en que las mismas se aplicarían a este caso concreto. Asimismo, indica que tampoco se pronuncia acerca de la previsión del artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre materias que no se consideran negociables en el caso de concurrencia de convenios estatales, autonómicos y provinciales.

A la vista de lo expuesto, no constando la ineficacia, inaplicación ni anulación del reiterado artículo 13 del Convenio colectivo de Cádiz - en el particular extremo, además, de la retribución de las horas realizadas en sábados, domingos y festivos-, el motivo debe desestimarse.

### **3. Salarios del personal médico en el Convenio colectivo de Andalucía.**

El sindicato recurrente aduce que los pliegos omiten la información sobre la fuente de referencia a partir de la cual se fija la retribución total del personal médico. Señala que la retribución total de este personal no integra los complementos retributivos que en el Servicio Andaluz de Salud se fijan para el mismo.

Reproduce el párrafo del cuadro resumen del PCAP relativo a que “Asimismo, a efectos de adecuación a precios de mercado de la categoría Médico, el salario anual se ha incrementado hasta alcanzar el importe resultante de aplicar a la retribución total del puesto de trabajo MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U. del Servicio Andaluz de Salud el porcentaje del 83,4% que representa el salario anual más plus de convenio de la categoría enfermero en el Convenio Andalucía respecto a la retribución total del puesto de trabajo ENFERMERO/A (DIST.) del Servicio Andaluz de Salud. Dicha adecuación incluye, a los exclusivos efectos de cálculo del PBL, la equiparación de condiciones de retribución y régimen de jornada de la categoría Médico de las unidades con base en la provincia de Cádiz a las consideradas en PBL para dicha categoría en la provincia de Sevilla”; y concluye que la frase en sí es un “galimatías” que no permite conocer las condiciones salariales de las personas que van a ser empleadas en la ejecución del servicio, lo que debe ser aclarado y corregido incluyendo los complementos retributivos del personal con los que el órgano de contratación dice haber equiparado salarios para llegar al precio de mercado.

Opone el órgano de contratación que el coste de personal de la categoría de Médico en el cálculo del PBL de los dos lotes es muy superior al que se deriva de los convenios sectoriales de aplicación, tal como se expone en el apartado A.1) (Desglose de los costes directos de personal) de la cláusula 3.1.1. del PCAP que anteriormente se ha reproducido y añade que dicha adecuación a precios de mercado de la categoría de Médico incluye, a los exclusivos efectos de cálculo del PBL, la equiparación de condiciones de retribución y régimen de jornada de la categoría de Médico de las unidades con base en la provincia de Cádiz a las consideradas en el PBL para dicha categoría en la provincia de Sevilla.

Prosigue el órgano de contratación señalando que lo que CCOO califica de “galimatías”, no es más que la aplicación de una regla de tres:



|   |                  |
|---|------------------|
| A) SALARIO TOTAL 2025 ENFERMERA (CENTRO DISTRITO) (RES RESTRIB. 30/2024 + 0,5% +2%)           | 33.709,22        |
| B) SALARIO + Plus Convenio ANUAL 2025 DE ENFERMERA EN CONVENIO ANDALUCÍA TRANSPORTE SANITARIO | 28.109,25        |
| % B/A   | 83,4%            |
| C) SALARIO TOTAL 2025 MÉDICO FMAILIA SCCU (RES RETRIB. 30/2024 +05,% +2%)                     | 58.931,97        |
| <b>SALARIO ANUAL MÉDICO 2025 EN PBL: C x 83,4%=</b>   | <b>49.141,85</b> |

Indica dicho órgano que el cálculo descrito tiene como resultado que el salario anual de la categoría de Médico considerado en el cálculo del PBL ascienda a 49.141,85 euros, siendo esta la información considerada relevante para que los licitadores puedan cuantificar sus costes y preparar sus proposiciones, dado que si comparan dicha retribución con la establecida en los convenios colectivos obtendrán el siguiente resultado:

| Lote 1.   | Lote 2.   |
|---|---|
| Unidades con base de Almería  | Unidades con base en la provincia de Cádiz                                  |
| IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias | Comercio Colectivo del sector transporte sanitario de la provincia de Cádiz |

| Retribución según Convenio Colectivo                                    | Salario Base + Plus Convenio | Salario base, plus transporte, plus formación, ayuda escolar, ayuda escolar, gratificación vacaciones, plus compensatorio |
|---|------------------------------|---|
| Importe mensual   | 2.498,63                     | 2.200,93  |
| N.º de pagas extras   | 3,00                         | 4,00  |
| Conceptos retributivos en paga extra                                    | Salario Base + Plus Convenio | Salario base  |
| Total anual de Salario Base + Plus Convenio (12 meses + pagas extras) A | 37.479,50                    | 33.236,86   |
| Salario anual en PBL B  | 49.141,85                    | 49.141,85   |
| Aumento en PBL de salario anual C=B - A                                 | 11.662,35                    | 15.904,98   |
| C/A   | 31,1%                        | 47,9%   |



## Consideraciones del Tribunal

En este motivo, CCOO no denuncia la insuficiencia de las retribuciones totales previstas para el personal médico, sino solo la omisión de información sobre la fuente de referencia a partir de la que se fijan dichas retribuciones.

El apartado A.1) de la cláusula 3.1.1 del PCAP señala que *“a efectos de adecuación a precios de mercado de la categoría Médico, el salario anual se ha incrementado hasta alcanzar el importe resultante de aplicar a la retribución total del puesto de trabajo MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U. del Servicio Andaluz de Salud el porcentaje del 83,4% que representa el salario anual más plus de convenio de la categoría enfermero en el Convenio Andalucía respecto a la retribución total del puesto de trabajo ENFERMERO/A (DIST.) del Servicio Andaluz de Salud. Dicha adecuación incluye, a los exclusivos efectos de cálculo del PBL, la equiparación de condiciones de retribución y régimen de jornada de la categoría Médico de las unidades con base en la provincia de Cádiz a las consideradas en PBL para dicha categoría en la provincia de Sevilla”.*

A juicio de CCOO, el párrafo transcrito no permite conocer las condiciones salariales de las personas que van a ejecutar el servicio y debe ser aclarado y corregido incluyendo los complementos retributivos del personal con el que se indica haber equiparado salarios para llegar al precio de mercado.

No obstante, se observa que el apartado A.1.1.1) del PCAP refleja el salario anual en el PBL de la categoría de Médico, que es común para ambos lotes y asciende a 49.141,85 euros, lo que supone un incremento respecto al presupuesto calculado con el coste que deriva de los convenios colectivos de aplicación. Y aunque el PCAP podía haber sido más clarificador incluyendo el cuadro que el órgano de contratación incorpora ahora en el informe al recurso, lo cierto es que el marco retributivo utilizado es el del Convenio colectivo de Andalucía y el de la Resolución 30/2024 de retribuciones del personal de centros sanitarios, publicada en la página web del Servicio Andaluz de Salud y a la que puede acceder cualquier interesado, no siendo aventurado presumir el conocimiento de dicha Resolución por el sindicato recurrente o, al menos, la posibilidad de acceder a su contenido. Así pues, conociendo este marco retributivo, no resultaba difícil obtener el salario anual de la categoría de médico tenido en cuenta en el PBL de esta licitación, pues, como indica el órgano de contratación, la incógnita se despejaba aplicando una simple regla de tres.

En consecuencia, el motivo debe desestimarse porque, no siendo objeto de impugnación el importe del salario anual de la categoría de Médico previsto en el pliego para el cálculo del PBL, sino solo la falta de información sobre las fuentes utilizadas para su obtención resulta que estas eran accesibles para cualquier interesado y las reglas de cálculo sí estaban explicitadas en el pliego, no existiendo aparente dificultad para obtener el importe anual del salario del citado personal.

#### **4. Insuficiencia de salarios del Director Médico**

CCOO alega que la cláusula 4 del PPT ( PERSONAL) señala que *“El contratista deberá contar en su personal de estructura de una persona que ejerza la Dirección Asistencial, licenciada en Medicina y Cirugía, y que será la responsable de la dirección de los trabajos con, al menos, las siguientes funciones:*

- *Dirigir y coordinar los trabajos y de transmitir las instrucciones precisas al personal adscrito a la ejecución, provenientes del responsable del contrato para garantizar su correcta ejecución, asumiendo la interlocución asistencial con los responsables del CES061.*
- *Supervisión del cumplimiento de las normas, procedimientos y requisitos del servicio.*
- *Organización, supervisión y evaluación del personal asistencial.*
- *Seguimiento de la actividad asistencial, así como de los controles de calidad y cumplimiento de los protocolos asistenciales*



- Seguimiento y control de las reclamaciones en relación con el servicio, así como la adopción de las medidas pertinentes, informando semanalmente al CES061 de todas las reclamaciones efectuadas por cualquier incidencia relativa a la prestación del servicio, de las medidas adoptadas y de las comunicaciones que se hagan a los usuarios en respuesta a las reclamaciones presentadas.

- Garantizar la formación continuada de los profesionales.

Para el ejercicio de las funciones descritas se estima necesaria una dedicación de la jornada de trabajo del 15% en el Lote 1 y del 25% en el Lote 2”.

El sindicato recurrente estima que esta dedicación horaria es insuficiente y que, además, existiendo la categoría de director en el convenio de Andalucía, sin embargo, el PBL ha presupuestado erróneamente las horas como si de un médico se tratara, cuando se trata de un médico que ejerce funciones de dirección, teniendo su tabla salarial propia y por supuesto más alta, acorde a tales funciones, dentro del grupo profesional del Personal de Gestión y Dirección, por lo que esto debe ser corregido.

Y añade que, respecto al Director Médico, tampoco se prevé ni la formación ni la uniformidad, cuando ambos conceptos se aplican a todo el personal que ejecute el servicio, por lo que estas partidas deben incluirse.

Por su parte, el órgano de contratación opone que en el Anexo 1 de desglose de costes directos de personal, del Anexo 2 del Cuadro Resumen del PCAP, el coste directo de personal incluye los siguientes importes:

#### ANEXO 1

| LOTE             | PROV | TIPO    | CAT. PROF. |     |     | IMPORTE SB+PLUSES | 7,40%   | IMPORTE RETRIBUCIONES | 32,70%       | IMPORTE RETRIBUCIONES + SS EMPRESA |
|------------------|------|---------|------------|-----|-----|-------------------|---|-----------------------|--------------|------------------------------------|
|                  |      |         | MED        | ENF | TES |                   | Coste salarial IT, permisos/licencias y formación |                       | SS empresa   |                                    |
| 1                | ALM  | SVA MED | 1          | 1   | 1   | 81.248            | 6.222   | 90.711                | 29.663       | 120.374                            |
| 1                | COR  | SVA MED | 0          | 0   | 0   | 0                 | 0   | 0                     | 0            | 0                                  |
| 1                | GRA  | SVA MED | 0          | 0   | 0   | 0                 | 0   | 0                     | 0            | 0                                  |
| 1                | JAE  | SVA MED | 0          | 0   | 0   | 0                 | 0   | 0                     | 0            | 0                                  |
| 1                | MAL  | SVA MED | 0          | 0   | 0   | 0                 | 0   | 0                     | 0            | 0                                  |
| 1                | MAL  | SVA ENF | 0          | 0   | 0   | 0                 | 0   | 0                     | 0            | 0                                  |
| <b>DIRECCIÓN</b> |      |         |            |     |     | <b>7.371</b>      | <b>545</b>  | <b>7.917</b>          | <b>2.589</b> | <b>10.506</b>                      |

|   |               |  |  |  |  |  |        |       |        |        |         |
|---|---------------|--|--|--|--|--|--------|-------|--------|--------|---------|
| 1 | SUBTOTAL LOTE |  |  |  |  |  | 88.619 | 6.768 | 98.628 | 32.251 | 130.879 |
|---|---------------|--|--|--|--|--|--------|-------|--------|--------|---------|

|   |     |         |   |  |   |   |        |       |        |        |        |
|---|-----|---------|---|--|---|---|--------|-------|--------|--------|--------|
| 2 | CAD | SVA MED | 1 |  | 1 | 1 | 59.009 | 4.459 | 67.497 | 22.072 | 89.568 |
| 2 | CAD | SVA MED | 1 |  | 1 | 1 | 25.267 | 1.904 | 27.628 | 9.034  | 36.663 |
| 2 | CAD | SVA ENF | 0 |  | 1 | 1 | 15.891 | 1.176 | 17.932 | 5.864  | 23.796 |
| 2 | CAD | SVA ENF | 0 |  | 1 | 1 | 5.993  | 443   | 6.436  | 2.105  | 8.541  |
| 2 | CAD | SVA ENF | 1 |  | 1 | 1 | 59.009 | 4.459 | 67.497 | 22.072 | 89.568 |
| 2 | CAD | SVA ENF | 1 |  | 1 | 1 | 25.267 | 1.904 | 27.628 | 9.034  | 36.663 |
| 2 | HUE | SVA MED | 0 |  | 0 | 0 | 0      | 0     | 0      | 0      | 0      |
| 2 | SEV | SVA MED | 0 |  | 0 | 0 | 0      | 0     | 0      | 0      | 0      |
| 2 | SEV | SVA MED | 0 |  | 0 | 0 | 0      | 0     | 0      | 0      | 0      |
| 2 | SEV | SVA MED | 0 |  | 0 | 0 | 0      | 0     | 0      | 0      | 0      |



|   |                  |               |            |               |              |               |
|---|------------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|
|   | <b>DIRECCIÓN</b> | <b>12.285</b> | <b>909</b> | <b>13.195</b> | <b>4.315</b> | <b>17.509</b> |
| 2 | SUBTOTAL LOTE    | 202.721       | 15.255     | 227.813       | 74.495       | 302.308       |
|   | TOTAL            | 291.340       | 22.023     | 326.441       | 106.746      | 433.187       |

Asimismo, indica que los importes en concepto de SB+Pluses de la Dirección Asistencial resultan del siguiente cálculo:

| CÁLCULO COSTE DE PERSONAL DE DIRECCIÓN ASISTENCIAL | LOTE 1                       | LOTE 2                                     |
|--|------------------------------|--|
|  | Unidades con base en Almería | Unidades con base en la provincia de Cádiz |

|  |   |  |
|--|---|--|
| SALARIO ANUAL SEGÚN CONVENIO COLECTIVO                                     | IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias | Convenio Colectivo del sector transporte sanitario de la provincia de Cádiz  |
|  | Salario Base + Plus Convenio en tablas 2025 ALMERÍA de la categoría DIRECTORA   | Salarios base, plus transporte, plus formación, ayuda escolar, ayuda escolar, gratificación vacaciones, plus compensatorio de la cat. MÉDICO (NO EXISTE CAT DIRECCIÓN) |
| Importe Mensual  | 2.522,68  | 2.200,93   |
| N.º de pagas extras  | 3,00  | 4,00   |
| Conceptos retributivos en paga extra                                       | Salario Base + Plus Convenio  | Salario Base   |
| Total anual de Salario Base + Plus Convenio (12 meses + pagas extras)<br>A | 37.840,17   | 33.236,86  |

|   |   |       |       |
|---|---|-------|-------|
| % de incremento aplicado para el cálculo en PBL | B | 29,9% | 47,9% |
|---|---|-------|-------|

|                      |                      |           |           |
|----------------------|----------------------|-----------|-----------|
| Salario anual en PBL | $C = A \times (1+B)$ | 49.141,85 | 49.191,85 |
|----------------------|----------------------|-----------|-----------|

|                        |   |     |     |
|------------------------|---|-----|-----|
| % DEDICACIÓN SEGÚN PPT | D | 15% | 25% |
|------------------------|---|-----|-----|

|   |  |                 |                  |
|---|--|-----------------|------------------|
| Importe SB+Pluses en PBL para 2 meses de plazo de ejecución del contrato $C \times D$ |  | <b>7.371,28</b> | <b>12.285,46</b> |
|---|--|-----------------|------------------|

|   |                                 |      |      |
|---|---------------------------------|------|------|
| Dedicación en n.º de meses de trabajo de Dirección para 2 meses de contrato | $E = D \times 12 \text{ meses}$ | 1,80 | 3,00 |
|---|---------------------------------|------|------|



A la vista de lo anterior, el órgano de contratación concluye que no existe insuficiencia en la presupuestación del coste de personal de la Dirección Asistencial, sino todo lo contrario, que dicho coste se ha presupuestado holgadamente tanto en dedicación como en importe salarial.

En tal sentido, afirma que, para la Dirección Asistencial, el PBL ha considerado, en el caso del Lote 1, un salario anual superior en un 29,9% al establecido en las *Tablas 2025 Almería* del Convenio Colectivo Andalucía para la categoría DIRECTOR/A y, en el caso del Lote 2, un salario anual superior en un 47,9% al establecido en las *Tablas 2025 del Convenio Cádiz* para la categoría MÉDICO que es la de retribución más elevada, no existiendo categoría de Dirección.

Asimismo, esgrime que la razonabilidad de la estimación de la dedicación de la dirección asistencial para los 2 meses de plazo de ejecución del contrato, del 15% de la jornada anual en el Lote 1 equivalente a 1,8 meses de trabajo con plena dedicación a una única unidad asistencial y del 25% de la jornada anual en el Lote 2 equivalente a 3 meses de trabajo con plena dedicación a tres unidades asistenciales, *“se pone de manifiesto cuando se compara los recursos que el Centro de Emergencias Sanitarias 061 tiene asignados a las funciones de Dirección Asistencial de 42 unidades asistenciales del 061 además de la función de responsable de los contratos de asistencia y traslado de paciente críticos como el que constituye el objeto del presente informe, integrados por una persona con funciones de Dirección y otra con funciones de Subdirección Asistencial, con una ratio de 0,6 meses de trabajo por cada unidad asistencial que de aplicarse al presente contrato resultaría una dedicación de 0,1 meses (0,6 meses x 1 unidad asistencial x 2/12 meses) para el Lote 1 y de 0,3 meses (0,6 meses x 3 unidades asistenciales x 2/12 meses) para el Lote 2, muy inferior en ambos casos a la dedicación contemplada en el PBL del contrato”*.

Y finalmente, en cuanto al coste de uniformidad y formación de la dirección asistencial, señala que en el primer caso no procede ya que el PPT no establece que el director asistencial deba realizar sus funciones uniformado y en el segundo, el PBL sí contempla las horas de formación.

#### Consideraciones del Tribunal

La controversia surge porque, a juicio del sindicato recurrente, la dedicación horaria para el ejercicio de las funciones de dirección es insuficiente, como también lo es el coste presupuestado en el PBL pues este ha tenido en cuenta el precio de la hora del personal médico cuando existe la categoría de Director en el convenio de Andalucía. Además, señala que no se ha previsto para la dirección médica ni el coste de formación, ni el de uniformidad.

Tales argumentos del sindicato no pueden acogerse por las siguientes razones:

- La recurrente aduce insuficiencia de las horas de dedicación presupuestadas a funciones de dirección, pero no justifica esta afirmación, si bien en el informe al recurso el órgano de contratación viene a señalar que los porcentajes de dedicación de la jornada previstos en el PCAP son razonables si se comparan con los recursos que el CES061 tiene destinados a dichas funciones de dirección que son inferiores. En este punto, hemos de señalar que, conforme a doctrina reiterada de este Tribunal, es el órgano de contratación el que mejor conoce sus necesidades y goza de un ámbito de discrecionalidad en la configuración de la prestación. Por tanto, frente a la mera alegación de insuficiencia de CCOO, debe prevalecer la estimación de dedicación horaria realizada en los pliegos que, asimismo, viene reforzada con los argumentos esgrimidos en el informe al recurso.
- El importe salarial que percibir por el ejercicio de estas funciones, no se muestra insuficiente. En el caso del lote 1 (Almería), el cuadro resumen del PCAP (página 31) indica un importe en concepto de SB+Pluses de 7.371 euros y para el lote 2 (Cádiz), por el mismo concepto, prevé un importe de 12.865 euros. Estos



costes no se han calculado conforme al precio hora de la categoría de médico. El órgano de contratación explica que (i) el importe del lote 1 es superior en un 29% al establecido para la categoría de director/a en las tablas de 2025 para Almería del Convenio colectivo de Andalucía y (ii) el importe del lote 2 (Cádiz) es superior en un 47,9% al establecido en el Convenio de Cádiz si se toma como referencia las tablas de 2025 para la categoría de médico al no existir la categoría de dirección en este convenio.

- Los costes de formación de la dirección asistencial sí están previstos en los pliegos. En la página 31 del cuadro resumen del PCAP se explicitan dichos costes para ambos lotes.
- No se exige en los pliegos el uniforme para el ejercicio de las funciones de dirección, de ahí que no se haya presupuestado su coste en este caso.

Debe, pues, desestimarse el motivo del recurso.

### **5. Falta de presupuesto de personal de mandos intermedios: gestor del servicio y responsable medioambiental. Falta de presupuesto del personal de administración.**

El **sindicato recurrente** parte de la consideración de que la Resolución 466/2024 de este Tribunal preveía que, en tanto se asignaban funciones específicas tanto a la dirección asistencial como al gestor del servicio, sus costes debían contemplarse, no constituyendo costes propios de estructura de la empresa. Asimismo, CCOO señala que la Resolución citada, respecto a las funciones administrativas, indicaba que, a falta de mayor argumentación por parte del órgano de contratación, las que excedieran de las asumidas por el personal asistencial suponían un coste directo del contrato que el órgano de contratación hubiese debido estimar.

Pues bien, sobre esta base, CCOO esgrime los siguientes argumentos:

**a.** El gestor del servicio viene exigido en la cláusula 13 del PCAP y apartado 25 del cuadro resumen del PCAP. También la cláusula 18 del PCAP se refiere a una persona designada específicamente como responsable frente al SAS en materia medioambiental. No obstante, señala que no se concreta dedicación horaria ni jornada de este responsable en el PBL.

**b.** Los pliegos han excluido los costes del personal de administración en la configuración del presupuesto, con el propósito de reducir la base de cálculo del contrato, no reconociendo al personal administrativo como un recurso necesario; sin embargo, las funciones administrativas siguen existiendo en la operativa del servicio y se han previsto penalidades relacionadas con tareas administrativas.

El sindicato recurrente alega que son necesarias tareas administrativas que exceden de las que pueden hacer a bordo de las ambulancias el personal asistencial y, entre ellas:

- Planificación, organización, evaluación, control, seguimiento y logística de recursos humanos y perfiles profesionales.
- Planificación, organización, evaluación, control y seguimiento en cuanto a la prevención de riesgos laborales del personal, de los sistemas de gestión de la calidad, de la seguridad del paciente y de I+D+i.
- Todas las relacionadas con la gestión documental, coordinación de actividades preventivas, protección de datos de carácter personal, coordinación con el CES061, facturación, proveedores, inspecciones de vehículos, ITV, mantenimiento de flota y auditorías semestrales, etc.

**c.** Adicionalmente, el órgano de contratación ha establecido clara y meridianamente la obligación de la persona licitadora de disponer de un centro coordinador (CCU) las 24 horas del día, todos los días del año. La cláusula 5 del



PPT indica que “El contratista facilitará al centro de coordinación de CES061 uno o varios números de teléfonos de su centro coordinador, o en su defecto de algún responsable de la empresa, con el fin de posibilitar la activación de los equipos de transporte en caso de no ser posible desde los centros coordinadores de CES061. La accesibilidad a esos teléfonos debe ser las 24 horas del día, todos los días del año.”

A juicio de la recurrente, no es muy acertada la disyuntiva que ofrece el órgano de contratación para cumplir esta obligación, entre facilitar uno o varios teléfonos de “su centro coordinador” o, en su defecto, de “algún responsable de la empresa”; pues debe saber, que, en aplicación de la normativa laboral, ninguna persona está obligada a permanecer a disposición del empresario las 24 horas del día, todos los días del año. Así pues, CCOO señala que el pliego no se refiere, en realidad, a una persona física, sino a un conjunto organizado de medios cuya funcionalidad sea la de “centro coordinador” y que, como tal, debe tener una estimación presupuestaria e independiente.

Frente a estas alegaciones, opone **el órgano de contratación** los siguientes argumentos:

**a.** Respecto al gestor del servicio, señala que no es un puesto distinto al de la dirección asistencial. La cláusula 13 del PCAP y el apartado 25 del cuadro resumen no contemplan la figura de gestor del servicio, como afirma la recurrente, sino la figura de “responsable de la dirección de los trabajos”. La responsabilidad de la dirección de los trabajos corresponde a la dirección asistencial como puede comprobarse en el apartado 4 del PPT cuando establece que el contratista deberá contar, en su personal de estructura, con una persona que ejerza la dirección asistencial, licenciada en Medicina y Cirugía, y que será la responsable de la dirección de los trabajos. Esta dirección asistencial está adecuadamente presupuestada.

**b.** Todas las tareas administrativas accesorias a los servicios prestados a la Administración son realizadas por personal cuyo coste directo se ha contemplado en el PBL. En cuanto a las actividades administrativas, para las que el sindicato recurrente reclama su dotación presupuestaria como coste directo, constituyen actividades de soporte de la actividad principal de toda empresa que opere en el sector de la asistencia y transporte sanitario que incluye la gestión de los recursos humanos (selección y contratación de personal, nóminas, seguros sociales, prevención de riesgos laborales, etc.) así como la gestión de recursos materiales (gestión de flota de vehículos, gestión de equipamiento sanitario, gestión de suministros y servicios prestados por terceros, etc.); actividades que corresponden a la estructura de soporte administrativo, cuyo coste se contempla en la dotación presupuestaria para gastos generales y de estructura.

La consideración de dichas actividades como coste directo de la prestación haría innecesaria una dotación para gastos generales y de estructura, dado que toda la actividad de la empresa directa e indirectamente derivada de la prestación de los servicios estaría contemplada en los costes directos, por lo que en caso de existir dicha dotación para gastos generales y de estructura pasaría automáticamente a engrosar el beneficio del contratista que es lo que parece pretender la entidad recurrente con el motivo del recurso.

La inclusión en los costes indirectos del coste del personal de administración y gestión necesario para la realización de las actividades de soporte de la actividad principal se pone de manifiesto en el cálculo del porcentaje de gastos generales y de estructura descrito en el apartado C del Anexo 2 al Cuadro Resumen del PCAP en los siguientes términos: “C) Costes indirectos. En el presupuesto base de licitación establecido, IVA excluido, se consideran unos costes directos de 564.029,51 euros (551.808,24 + 12.221,27) y unos costes indirectos del 11,72% sobre costes directos, el cual se desglosa en un 6,72% en concepto de gastos generales de estructura derivado de la aplicación al precio del contrato de los Ratios Sectoriales de las Sociedades no Financieras publicados por el Banco de España a través de la Central de Balances para el Sector de actividad (CNAE): Q869 Otras actividades sanitarias y todos los tamaños en términos de cifra neta de negocio, referidos al año 2022, último publicado, y tomando como



referencia los valores del cuartil Q2 (50%) donde se encuentra la media de toda la serie de datos, y en un 5,00% de beneficio industrial”.

El órgano de contratación inserta en su informe un cuadro sobre Ratios Sectoriales de las Sociedades no Financieras publicados por el Banco de España. Y concluye que el porcentaje de 6,72% de gastos generales y de estructura sobre costes directos considerado en el cálculo del PBL “se basa en una ponderación de la mano de obra directa del 96% en el total de los gastos de personal, personal sanitario y dirección asistencial por un total de 472.467,43 euros en el caso del presente contrato, lo que implica que dentro del 6,72% de gastos generales y estructura por importe de 37.081 € (Costes directos: 551.808,24€ x 6,72%) incluye un importe de 19.686 € de costes de personal correspondiente al 4% de gastos de personal no considerado coste directo:

|  |                   |             |
|--|-------------------|-------------|
| Coste directo: Personal sanitario y Dirección asistencial      | 472.467,43        | 96%         |
| Coste indirecto: personal de soporte de la actividad principal | 19.686,14         | 4%          |
| <b>Total coste de personal en PBL</b>                          | <b>492.153,57</b> | <b>100%</b> |

Por tanto, el coste de las actividades administrativas y de gestión que soportan la actividad principal se encuentra adecuadamente presupuestado e incluido en PBL”.

### Consideraciones del Tribunal

La controversia sobre la dedicación horaria y determinación en el PBL de las funciones correspondientes al director asistencial se han abordado en el anterior motivo y, aun cuando CCOO reitera esta cuestión en el motivo que vamos a analizar, hemos de remitirnos a las consideraciones ya efectuadas evitando reiteraciones innecesarias.

En cuanto al gestor del servicio, hemos de prestar atención a la cláusula 13 del PCAP “RESPONSABLE DE DIRECCIÓN DE LOS TRABAJOS POR PARTE DE LA PERSONA CONTRATISTA”, cuyo tenor es: “En el apartado 25 del cuadro resumen se establecerá si el contratista habrá de designar a la firma del contrato un representante responsable de la dirección de los trabajos que deberá ser un técnico competente en las materias objeto del mismo, que será el encargado de dirigir y coordinar los trabajos y de transmitir las instrucciones precisas al personal adscrito a la ejecución, provenientes del responsable del contrato para garantizar su correcta ejecución”. Al respecto, el apartado 25 del cuadro resumen establece que el contratista sí debe designar al responsable de la dirección de los trabajos.

El órgano de contratación señala que el gestor del servicio no es un puesto distinto a la dirección asistencial y que ésta ya se encuentra presupuestada en los pliegos. Y debe dársele la razón, puesto que la figura del gestor del servicio no se recoge como tal ni en el PCAP, ni en el PPT, los cuales solo aluden al “responsable de la dirección de los trabajos” que es una función atribuida a la dirección asistencial en el apartado 4 del PPT cuyo tenor es el siguiente: “El contratista deberá contar en su personal de estructura de una persona que ejerza la Dirección Asistencial, licenciada en Medicina y Cirugía, y que será la responsable de la dirección de los trabajos con, al menos, las siguientes funciones(...)”.

El sindicato también se refiere al responsable medioambiental de la empresa contratista para el ámbito de funciones que prevé la cláusula 18 del PCAP. No obstante, no se desarrolla con mayor precisión el argumento, siendo posible inferir de la cláusula que estamos ante el cumplimiento por la empresa contratista de compromisos en materia medioambiental derivados de la observancia de la legislación vigente en dicha materia y que, como cualquier empresa que opera en este sector, deberá respetar. Este Tribunal carece de datos, al no aportarlos el recurrente, para verificar el coste que estas tareas puedan suponer o si las mismas pudieran incardinarse en el ámbito de la dirección de los trabajos a que se refiere la cláusula 13 del PCAP ya analizada.



Por último, en cuanto a las actividades administrativas, del apartado 2 del PPT se infiere que corresponde al propio personal asistencial algunas funciones administrativas accesorias a la prestación como cumplimentar toda la documentación relacionada con el servicio a realizar (historia clínica, consentimiento informado, informes específicos etc). Y el resto de las tareas administrativas son, a juicio del órgano de contratación, actividades que dan soporte a la actividad principal de toda empresa que opere en el sector de la asistencia y transporte, cuyo coste se contempla en la dotación presupuesta para gastos generales y de estructura.

En concreto, señala el órgano de contratación que el coste de estas tareas administrativas está incluido en los costes indirectos a que se refiere el cuadro resumen del PCAP (páginas 29 y 30), concluyendo que el porcentaje de 6,72% en concepto de gastos generales y de estructura sobre costes directos considerado en el cálculo del PBL “*se basa en una ponderación de la mano de obra directa del 96% en el total de los gastos de personal, personal sanitario y dirección asistencial por un total de 472.467,43 euros en el caso del presente contrato, lo que implica que dentro del 6,72% de gastos generales y estructura por importe de 37.081 € (Costes directos: 551.808,24€ x 6,72%) incluye un importe de 19.686 € de costes de personal correspondiente al 4% de gastos de personal no considerado coste directo*”.

Así las cosas, a la vista de las explicaciones efectuadas en el informe al recurso sobre la base de datos de costes y porcentajes expresados en los pliegos, se llega a individualizar el coste de personal que supondrían las actividades administrativas de soporte a la principal que no son realizadas por el personal asistencial y que se estimarían en un 4% dentro de los costes totales de personal en el PBL.

Por tanto, aun cuando la calificación de coste indirecto de estas tareas pueda no ser exactamente la más adecuada, su importe está contemplado en el PBL en los términos que han quedado expuestos, no pudiendo acogerse (i) el argumento de CCOO de que los pliegos han excluido los costes del personal de administración en la configuración del presupuesto, (ii) ni la eventual falta de estimación presupuestaria del coste que conlleve el centro coordinador a que se refiere la cláusula 5 del PPT.

El motivo debe ser pues desestimado en los términos que han quedado expuestos, no pudiendo perderse de vista que, como se ha indicado anteriormente, estamos ante una contratación de naturaleza provisional e interina cuyo plazo de ejecución, sin perjuicio de su eventual prórroga, es de solo 2 meses de duración y cuya finalidad exclusiva es permitir que este servicio esencial para la ciudadanía pueda seguir prestándose hasta la adjudicación del contrato definitivo, derivado del nuevo expediente iniciado tras la anulación de la licitación anterior en virtud de nuestra Resolución 466/2024.

## 6. Festivos

CCOO esgrime que la retribución de los festivos refleja también otros errores que deben ser corregidos. Sostiene que, en primer lugar, el órgano de contratación se aparta injustificada y erróneamente del criterio que, al respecto, tenía la retribución específica del trabajo en festivos en el contrato anulado correspondiente al expediente nº 182/2024, cuyo Anexo 2 del Cuadro resumen del PCAP (página 34/90) señalaba “*Asimismo, a los exclusivos efectos de estimación de costes, en defecto de retribución específica de trabajo en festivos, se ha aplicado la establecida en dicho concepto en el Convenio Andalucía en sus artículos 25 y 26*”.

Insiste en que, a falta de regulación, debe acudir al convenio superior en lugar de eliminar el coste y aduce que sorprende que el órgano de contratación lo reflejara correctamente en el anterior expediente anulado, pero en estos nuevos contratos lo haya calculado erróneamente. Manifiesta que “*el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores tienen derecho a 14 días festivos anuales, de modo que al haber establecido en el PBL un solo día festivo debe corregir aplicando la prorrateo correspondiente a 2,34 días. Este es el*



*resultado de estimar 14 para todo el año y ajustar la cuenta a la proporción correspondiente a los 61 días de contrato que está estimando el órgano de contratación”.*

Finalmente, señala que el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, estipula que: *“Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.”*

Frente a este motivo, el órgano de contratación opone lo siguiente:

-Lote 1 (Unidades con base en Almería): el IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias establece en sus artículos 25 y 26 el siguiente régimen retributivo por trabajo en festivos:

Artículo 25. Festividades navideñas. Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán con carácter extraordinario, las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en los anexos.

Artículo 26. Festividades de Semana Santa. Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días de Jueves y Viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario las cuantías que se detallan en las tablas recogidas en los anexos.

Por tanto, manifiesta que, siendo 6 los días festivos para los que el convenio colectivo determina una retribución adicional, en el PBL calculado para 2 meses la parte proporcional de festivos es un día (2/12 de 6 festivos).

-Lote 2 (Unidades con base en la provincia de Cádiz): el coste de trabajo en días festivos se ha calculado conforme a lo establecido en el artículo 13 del Convenio, con un régimen retributivo que no contempla un plus o complemento específico por trabajo en días festivos.

#### Consideraciones del Tribunal.

En la resolución de esta cuestión hemos de partir de las siguientes apreciaciones:

Como ya se ha indicado anteriormente, los pliegos anulados, en su clausulado más favorable en cuanto a costes de personal, no tienen que vincular necesariamente a los posteriores pliegos ahora impugnados, siempre y cuando estos respeten lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación.

En este sentido, respecto al lote 2 (Cádiz), se ha calculado la retribución en festivos según lo establecido en el artículo 13 del Convenio colectivo antes referido, que no prevé un plus por el trabajo en esos días. Respecto de dicho precepto del Convenio, no consta su impugnación judicial, ni su inaplicación o anulación por sentencia.

Y en lo relativo al lote 1 (unidades con base en Almería), se ha aplicado el IV Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía que prevé un régimen retributivo específico los días Jueves y Viernes Santo, 24, 25, 31 y 1 de enero (6 días en total). En consecuencia, en el PBL calculado por dos meses, la parte proporcional de festivos es un día.



Con base en lo expuesto, el motivo debe desestimarse al haberse adecuado la retribución en festivos a lo dispuesto en los respectivos Convenios colectivos de aplicación, teniendo en cuenta la singularidad de esta contratación con un plazo de ejecución de dos meses.

## 7. Dietas

CCOO denuncia que el órgano de contratación ha adoptado un criterio erróneo en la estimación de las dietas dado que no ha tenido en cuenta el tiempo medio de ocupación de las unidades de TPC (traslado de pacientes críticos), siendo un factor relevante pues se sitúa por encima de 90 minutos de media.

El error estriba, a su juicio, en haber considerado, en los tramos horarios que indica el PCAP, únicamente las activaciones (esto es, cuando la unidad se encuentra en estatus disponible), dejando fuera de la estadística las situaciones de ocupación de la ambulancia por encontrarse realizando un servicio, los cuales, por definición del órgano de contratación, no han sido considerados en el cómputo, pero generaría el derecho a percibir la dieta. A tal efecto, se refiere a la cláusula 2 del PPT en cuanto establece que *“Con objeto de controlar la calidad de los tiempos en los servicios prestados, el personal de la unidad asistencial deberá emitir, en tiempo real y mediante mecanismos automáticos, los estados (status) de activación (salida hacia el centro origen), llegada al centro origen, recogida del paciente (salida del centro origen), transferencia del paciente (llegada al centro destino) y situación de disponible, así como cualquier otro que se pueda definir.”*

Aduce que debe corregirse la estadística realizada incluyendo este tipo de situaciones, pues se trata de un coste directo que el contratista no está obligado a asumir por corresponder al órgano de contratación la obligación de fijar el presupuesto base de licitación de forma adecuada. Por otro lado, señala que el precio fijado para la dieta en el Lote de Cádiz es erróneo pues no contempla el precio correspondiente a la anualidad 2025 sino el correspondiente a la de 2021, del Convenio Cádiz.

A mayor abundamiento, añade que *<<no se ha tenido en cuenta los costes del concepto de pernocta conforme al art. 22 del convenio de Andalucía, que establece “El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos”, estableciéndose el abono diario de 22,104.-€ en concepto de dietas por pernocta y desayuno, para cada persona trabajadora, en el ejercicio de su jornada diaria>>.*

Por su parte, el órgano de contratación opone que la estimación de número de dietas devengadas con motivo de producirse la activación del servicio durante el tiempo de comida del personal prevé el coste de la dieta para los servicios iniciados en un rango horario de tres horas para la comida (de 13h a 16h) y de tres horas para la cena (de 20h a 23h) cuando, conforme al convenio colectivo, el tiempo de comida y cena del que ha de disponer el personal es de una única hora dentro de dichas franjas horarias, tal como se desprende de la regulación contenida en el artículo 22 del Convenio de Andalucía, conforme al cual *“Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:*

- a) *La persona trabajadora percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultándole posible regresar al mismo en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo*



- b) *Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 16 h) y cenas (20 h a 23 h).*
- c) *“Una vez iniciada la comida, la persona trabajadora tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.*

Argumenta, pues, que el método de cálculo del coste de dietas realizado en el PBL es correcto ya que, considerando una duración promedio de tres horas por servicio, computa la dieta para los servicios iniciados en los tramos horarios del convenio, incluidos aquellos en los que el personal haya comido o cenado antes del inicio del servicio, compensando sobradamente aquellos que iniciados antes del principio del tramo horario puedan prolongarse de tal modo que impidan al personal comer o cenar en los tramos horarios establecidos.

Por tanto, concluye que la cuantificación de coste de dietas en el PBL se basa en una estimación razonable. Y en cuanto al importe de la dieta de 14,13 euros de media entre comida y cena considerado en el cálculo del PBL correspondiente al Lote 2 de Cádiz (apartado A.1.1.1 del desglose de PBL), señala que *“es superior al importe de 12,77 euros que resulta de aplicar los incrementos salariales anuales previstos en convenio al importe de 13,44 euros para la comida y 8,95 euros para la cena establecidos en las tablas salariales correspondientes a 2021. (B.O.P. DE CADIZ NUM. 88 de 11 de mayo de 2022)”*

Por último, en cuanto a la omisión de la dieta de pernocta en el PBL, argumenta que carece de sentido, ya que el servicio en horario nocturno está establecido en los mismos términos que el diurno, es decir, con plena disponibilidad para la prestación del servicio, sin que se contemple que el personal pernocte, es decir, duerma durante dicho horario de servicio, ni dentro ni fuera del municipio de su ámbito de trabajo.

#### Consideraciones del Tribunal

El apartado A.1.6 del cuadro resumen del PCAP establece que *“El número de dietas se ha estimado sobre la base del histórico del porcentaje de tramos horarios de comida de 13h a 16 h y de cena de 20h a 23 h sobre el total anual en los que se ha producido la activación de la unidad por servicios emergentes, secundarios o primarios, en los que, conforme a lo establecido en el apartado 2. Servicios del pliego de prescripciones técnicas, el tiempo de activación no podrá demorarse hasta una hora, que es el tiempo del que, conforme al art. 22 del Convenio Andalucía la persona trabajadora tiene que poder disponer para la comida o cena una vez iniciada, de modo que, si ésta se interrumpiera por causa de un servicio y no se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, se abonará la dieta. Dicho porcentaje se muestra a continuación:*

| LOC BASE     | TIPO UNIDAD | N.º MÁXIMO ANUAL DE COMIDAS + CENAS | N.º ANUAL DE COMIDAS+CENAS CON ACTIVACIÓN EMERGENTE | % COMIDAS+CENAS CON ACTIVACIÓN EMERGENTE |
|--------------|-------------|-------------------------------------|---|--|
| ALMERÍA      | TSC         | 7300                                | 1311  | 17,9%                                    |
| CÁDIZ_BAHÍA  | TSC         | 7300                                | 1000  | 13,7%                                    |
| CÁDIZ_BAHÍA  | TSE         | 5222                                | 9   | 1,7%                                     |
| CÁDIZ_C.GIBR | TSC         | 7300                                | 711   | 9,7%                                     |



Así pues, respecto al error imputado por CCOO a la estimación de las dietas, una vez examinado el apartado A.1.6 del cuadro resumen del PCAP y el artículo 22 del Convenio de Andalucía, hemos de dar la razón al órgano de contratación cuando argumenta que el método de cálculo del coste de las dietas realizado en el pliego se basa en una estimación razonable pues, considerando una duración de tres horas por servicio, computa la dieta en los tramos horarios del convenio.

Tampoco puede acogerse el alegato de error en el precio de la dieta en el lote de Cádiz por las razones que aduce y explicita el órgano de contratación en su informe al recurso, al haberse previsto en el cuadro resumen del PCAP (página 23) para la anualidad 2025 un importe superior (14,13 euros) al derivado de la aplicación de los incrementos anuales previstos en el convenio al importe establecido en las tablas de 2021.

Y, en cuanto a la no inclusión de la dieta de pernocta en el PBL, como señala el órgano de contratación el servicio en horario nocturno está establecido en los mismos términos que el diurno, es decir, con plena disponibilidad para la prestación del servicio, no previéndose que el personal duerma durante el horario de servicio.

El motivo debe, pues, desestimarse.

## **8. Uniformes**

El Sindicato recurrente esgrime que, dentro del concepto de uniformidad, se encuentran los equipos de protección individual (EPI) de las personas trabajadoras y que es una obligación del Convenio su reposición anual, si bien el órgano de contratación no ha dotado esta partida y no puede asegurarse la seguridad en el trabajo del personal empleado, por lo que debe presupuestarse en cantidad suficiente para que pueda cumplirse con las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Alega que tampoco está prevista la uniformidad del personal que se empleará para los servicios cuyo coste está fijado unitariamente (apartado B2 del Anexo 2 del cuadro resumen del PCAP), ni la uniformidad para la Dirección Médica del servicio (al menos, una unidad por cada lote, pues, aunque la dedicación de su jornada sea parcial, la uniformidad debe entregarse completa), ni para el personal que se empleará en servicios cuyo coste está fijado unitariamente.

Y finalmente, señala que la cláusula que impone la obligación del contratista de ceder al CES061 los uniformes de su propiedad debe ser anulada. Al efecto, manifiesta que cada empresario debe garantizar que el uso de los EPIs sea el correcto, en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sin que quepa aceptar, sin más, EPIs de un empresario distinto al que va a dar cobertura al servicio bajo una evaluación de riesgos nueva e independiente de la que el empresario cesante hubiera podido realizar. Asimismo, aduce que dicho vestuario deberá respetar lo establecido en materia de riesgos laborales, será de alta visibilidad, repuesto y ampliado con carácter anual según lo dispuesto en el art. 49 del Convenio de Andalucía.

Por último, indica que la limpieza del vestuario corre a cargo de la empresa, siendo necesaria para excluir la presencia de agentes biológicos peligrosos susceptibles de provocar contagios de enfermedades graves. No obstante, dicho coste de limpieza no viene recogido en el PCAP, debiendo incluirse.

El órgano de contratación opone que en el PBL el importe del coste de uniformidad y EPI es el resultante de considerar la plantilla necesaria para la ejecución del contrato y los precios unitarios del material, habiéndose previsto el coste completo de la uniformidad a pesar de tratarse de un contrato con un plazo de ejecución de 2



meses, plazo éste muy inferior al de la vida útil de las prendas de uniformidad estimada en un mínimo de 2 años, por lo que no procede dotación presupuestaria adicional para su reposición.

En cuanto a la dotación presupuestaria para la dirección asistencial, manifiesta que no procede ya que el PPT no establece que deba realizar sus funciones uniformado ni protegido por EPI, y ello con independencia de si dichas funciones son ejercidas por un profesional Médico que forme parte de la plantilla asistencial cuyo coste ya está contemplado en el PBL

Asimismo, en cuanto a la uniformidad del personal que realiza los servicios adicionales prestados con unidades distintas a las adscritas al servicio en régimen de exclusividad, señala que *“se estima, por ser la práctica habitual, que dichos servicios son prestados por personal de plantilla adscrito al servicio o sustituto de éste cuya uniformidad ya se encuentra dotada presupuestariamente. En todo caso, en el precio unitario por hora de servicio se ha incluido un importe de 10 euros (apartado B.2 del desglose de presupuesto) en concepto de otros costes directos que pudieran aparecer no contemplados específicamente en el desglose”*.

Por último, respecto a la cesión, a la finalización del contrato, de la propiedad de la uniformidad al CES061, el órgano de contratación señala que se trata de una disposición del PPT coherente con el hecho de que el precio del contrato correspondiente a los dos meses de plazo de ejecución incluye el coste de una uniformidad completa para todos los trabajadores, en lugar de la fracción de precio proporcional a 2 meses sobre los 24 meses que se estima como vida útil de la uniformidad. Y añade que, en todo caso, la uniformidad del personal es uno de los aspectos de negociación con los licitadores.

#### Consideraciones del Tribunal.

El apartado A.1.7) del PCAP señala que *“El desglose del coste estimado en Uniformidad y EPI no desechables se muestra a continuación: Se ha estimado a partir de la plantilla necesaria reflejada en el apartado A.1.2) incrementada en un 10% por sustituciones, considerando una reposición de uniformidad con el coste unitario que se muestra a continuación:*

| <b>UNIFORMIDAD</b>                | <b>Uds</b> | <b>Importe IVA incl</b> |
|-----------------------------------|------------|-------------------------|
| POLO                              | 2,00       | 73,38                   |
| PANTALÓN                          | 2,00       | 143,75                  |
| SUDADERA                          | 2,00       | 86,25                   |
| CHALECO MULTIBOLSILLO             | 1,00       | 52,65                   |
| CHAQUETA MULTIFUNCIÓN IMPERMEABLE | 1,00       | 192,26                  |
| BOTAS (par)                       | 1,00       | 58,08                   |
| EPI: GAFAS PROTECCIÓN             | 3,00       | 9,92                    |
| <b>Total</b>                      |            | <b>616,29</b>           |

”

A su vez, el apartado A.1.2 del PCAP señala que *“Para el coste salarial en concepto de antigüedad se ha tenido en cuenta la antigüedad media en años que se recoge en la siguiente tabla, calculada a partir de la antigüedad de los profesionales incluidos en la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a efectos de subrogación en contratos de trabajo en relación a la plantilla total necesaria para la prestación del servicio calculada como la razón entre el número anual de horas por categoría y la jornada anual media ponderada reflejada en los apartados A.1.1.1) y A.1.1.2), anteriores:*



| Provincia | Plantilla necesaria |      |      | Suma años antigüedad a partir de 3 años (ponderada por % jornada) |      |       | Años antigüedad media a partir de 3 años |     |     |
|-----------|---------------------|------|------|---|------|-------|--|-----|-----|
|           | MED                 | ENF  | TES  | MED   | ENF  | TES   | MED                                      | ENF | TES |
| Almería   | 4,9                 | 4,9  | 4,9  | 0,0   | 5,0  | 6,0   | 0,0                                      | 1,0 | 1,2 |
| Cádiz     | 10,0                | 12,4 | 12,4 | 42,0  | 74,0 | 112,0 | 4,2                                      | 5,9 | 9,0 |

El Sindicato recurrente esgrime que no se ha dotado partida para los EPIs, pero no es esto lo que se desprende de los apartados del PCAP anteriormente transcritos que sí incluyen tales equipos dentro del coste unitario de la uniformidad.

Y respecto a la no inclusión en el presupuesto del coste de uniformidad de la Dirección Médica y del personal que realizará servicios adicionales con unidades distintas a la adscritas al servicio en régimen de exclusividad, resulta razonable el argumento que esgrime el órgano de contratación al manifestar que aquella dirección puede ejercerla un profesional médico que forme parte de la plantilla asistencial y cuyo coste de uniformidad ya esté contemplado en el PBL; y que, en cualquier caso, el PPT no contempla que las funciones de dirección se deban realizar con uniforme y con protección de EPI.

Asimismo, en cuanto al coste de uniformidad del personal que realiza servicios adicionales, también es defendible el argumento del órgano de contratación, basado en la práctica habitual según manifiesta, de que estos servicios son prestados por personal de plantilla o su sustituto cuya uniformidad ya está presupuestada y que, en cualquier caso, estaría cubierta por la partida de 10 euros prevista como “*otros costes directos*” en el precio unitario de la hora de servicio.

Finalmente, tampoco puede acogerse el alegato de CCOO a propósito de la previsión del PPT sobre cesión al CES061 de los uniformes que son propiedad del contratista. Esta obligación resulta coherente si se tiene en cuenta que el PBL corresponde a dos meses de ejecución e incluye una uniformidad completa para todos los trabajadores, en lugar de una fracción proporcional a los dos meses sobre los 24 estimados de vida útil de los uniformes. En cualquier caso, como señala el órgano de contratación, este supuesto es uno de los aspectos a negociar con los licitadores, según se refleja en el apartado 13 del cuadro resumen del PCAP.

Y en lo que se refiere a la obligación de respetar la legislación en materia de PRL, el hecho de que la uniformidad se ceda al CES061 no comporta, en sí mismo, un incumplimiento de la legislación en dicha materia, puesto que lo que debe garantizarse es que aquella, sea o no de primer uso, reúna las condiciones exigidas en dicha normativa.

También insiste el sindicato en la inclusión del coste de limpieza de los uniformes, extremo sobre el que no se pronuncia expresamente el órgano de contratación, si bien el alegato no puede prosperar teniendo en cuenta el plazo de ejecución de 2 meses de esta contratación concebida con el carácter provisional e interino al que venimos haciendo referencia a lo largo de la presente resolución, siendo además la uniformidad del personal uno de los aspectos de negociación en el procedimiento de adjudicación de esta contratación.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el motivo debe desestimarse.

## 9. Revalorización de salarios.

El sindicato recurrente señala que, en el coste estimado para la parte de la prórroga que abarca el año 2026, no se ha tenido en cuenta “*lo estipulado en el art. 19 en su párrafo penúltimo, que recoge “Este salario mínimo en tanto y*



*cuanto permanezca vacío de negociación en el ámbito territorial de referencia, se revalorizará anualmente con el resultado de aplicar al mismo el incremento del IPC Real del año anterior.”; debiéndose incluir, el IPC previsto por el Banco de España”.*

Por su parte, el órgano de contratación esgrime que el plazo previsto de ejecución del contrato es desde el 1 de mayo de 2025 al 30 de junio de 2025, sin superar la vigencia de los convenios colectivos de aplicación establecida hasta el 31 de diciembre de 2025. Por ello, señala que, aunque parte de la posible prórroga de 12 meses pudiera exceder de dicho plazo de vigencia del convenio, no existe obligación de incorporar al precio del servicio durante el periodo de prórroga una previsión de futuros incrementos salariales, tal como este Tribunal se ha pronunciado en su Resolución 410/2024.

Finalmente, añade que la previsión de costes contenida en el presupuesto base de licitación incluye un significativo margen que puede absorber un cierto aumento sobre los costes que se derivan de una aplicación estricta de las tablas salariales de los convenios colectivos de aplicación. Ejemplo de ello es el resultado de comparar el coste del personal Médico considerado en el PBL con el coste resultante del salario anual conforme a tablas salariales 2025 de los convenios colectivos aplicables, así como la cuantía y porcentaje de aumento del presupuesto del contrato que de ello se deriva: un 9,79% en el lote 1 y un 11,14% en el lote 2, respecto al presupuesto calculado con el coste de personal que se deriva de los convenios colectivos de aplicación.

#### Consideraciones del Tribunal

El motivo del recurso no puede acogerse. El sindicato recurrente cita un artículo sin explicitar a qué Colectivo se está refiriendo. Este Tribunal ha podido comprobar que el párrafo se ha extraído del extenso contenido del artículo 19 del convenio colectivo de Andalucía (el IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias) que, además, no resultaría de aplicación en ningún caso al lote 2 de este contrato.

Pero es que, además, el plazo de ejecución de esta contratación entra dentro de la vigencia de los convenios colectivos aplicables a ambos lotes, cuya duración se mantiene hasta el 31 de diciembre de 2025. Por ello, si bien la eventual prórroga del contrato podría extenderse al año 2026, no habría obligación de incluir previsiones de futuros incrementos salariales, en este momento desconocidos (véase, en este sentido, nuestra Resolución 410/2024 citada por el órgano de contratación); y, en cualquier caso, de prorrogarse la vigencia del contrato más allá del año 2025, no es presumible que un hipotético incremento salarial futuro genere desviaciones no asumibles por los porcentajes de incremento del presupuesto de esta contratación, respecto al resultante de aplicar los convenios colectivos de aplicación, en los términos que se han detallado por el órgano de contratación.

#### **SÉPTIMO. Fondo del asunto: sobre la incorrecta adecuación del PBL en costes salariales.**

El sindicato recurrente, a modo recopilatorio de todo el contenido impugnatorio analizado anteriormente, esgrime que el presente recurso se basa en que el presupuesto de licitación fijado en los pliegos no es suficiente, ni garantiza, por tanto, el cumplimiento por parte de la empresa que resulte adjudicataria, durante el periodo de ejecución del contrato, sus obligaciones laborales y sociales con los trabajadores empleados en la realización de la prestación.

Aduce que la Administración tiene la obligación de cuidar que el presupuesto base de licitación y valor estimado se ajuste a los términos económicos de los convenios colectivos aplicables, sin embargo, se han infringido los preceptos de la LCSP que imponen esta obligación.



Señala que *“es bastante obvio a la vista del análisis de los datos extraídos del propio Pliego de Condiciones Administrativas y Particulares que el precio/hora de adjudicación estaría por debajo del precio/hora resultante del desglose de los costes salariales. Teniendo en cuenta que si a ello hay que sumar los costes indirectos (gastos de estructura), costes generales vestuario, reconocimientos médicos, EPIS, beneficio industrial, así como las mejoras ofertadas por el licitador, resulta insuficiente el importe de adjudicación para garantizar los costes salariales como así dispone la Ley de Contratos del Sector Público. Dicho de otro modo, el importe de la posible adjudicación no permite que en la ejecución de este contrato se puedan abonar y reconocer a los trabajadores/as todos los conceptos laborales establecidos en los Convenios colectivos de aplicación, lo que no resulta aceptable”*

#### Órgano de contratación

Se opone a tal argumentación de CCOO alegando la inconsistencia y falta de veracidad de sus afirmaciones, como se ha puesto de manifiesto en el informe respecto a cada uno de los motivos de recurso sistemáticamente basados en errores y carentes de fundamento.

Esgrime que, para evidenciar lo anterior, es relevante mostrar la comparativa entre el presupuesto base de licitación del contrato objeto de recurso y el precio del contrato actualmente en ejecución. Afirma que dicha comparativa se realiza en relación con el precio a tanto alzado de ambos contratos, teniendo en cuenta que incluyen las mismas unidades asistenciales tanto en Almería como en Cádiz y con idéntico horario de servicio y, tras mostrar un cuadro ilustrativo de este estudio comparativo, concluye que *“El presupuesto del contrato objeto del recurso es un 40,79 % superior al precio del contrato actualmente en ejecución. Por tanto, es precisamente la licitación y adjudicación del presente contrato lo que asegura la viabilidad económica de la prestación del servicio, cubriendo holgadamente los costes laborales y otros costes directos e indirectos de modo que el precio abonado a la entidad que resulte adjudicataria sea el adecuado para el puntual cumplimiento tanto sus obligaciones contractuales con la Administración como sus obligaciones sociales y laborales respecto de los profesionales que llevarán a cabo la prestación del servicio a partir del 1 de mayo de 2025”*.

#### Consideraciones del Tribunal

Como se ha indicado, esta alegación de las partes se esgrime a modo de resumen de todos los argumentos invocados, respectivamente, en el recurso y en el informe frente al mismo. Nuestra consideración, pues, merece ser una conclusión general sobre los razonamientos realizados por el Tribunal a lo largo de la presente resolución.

En este sentido, se ha de destacar que la argumentación del recurso no revela, en su conjunto, la insuficiencia del PBL y valor estimado del contrato que se denuncia y que los pliegos contienen información suficiente sobre los costes laborales y su adecuación a los convenios colectivos de aplicación, ilustrando el informe del órgano de contratación sobre el incremento del presupuesto (un 40,79%) que supone este contrato sobre el actualmente vigente; sin que, a mayor abundamiento, deba perderse de vista el reiterado carácter provisional del nuevo contrato, fruto de los pliegos y licitación aquí impugnados, cuyo plazo de duración -sin perjuicio de la eventual prórroga- se ha fijado en dos meses.

Con base, pues, en las consideraciones realizadas a lo largo de la presente resolución, el recurso debe desestimarse.

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



## ACUERDA

**PRIMERO.** Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DEL SINDICATO CCOO EN ANDALUCÍA** contra el anuncio de licitación, pliegos y demás documentos que rigen el contrato denominado “Servicio de asistencia médica sanitaria en los traslados entre centros sanitarios de pacientes críticos adultos, pediátricos y neonatales para la Comunidad Autónoma de Andalucía mediante unidades asistenciales con base en las provincias de Almería y Cádiz”, convocado por el Centro de Emergencias Sanitarias 061 del Servicio Andaluz de Salud (Expte. 151/2025).

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

**NOTIFÍQUESE** la presente resolución a 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.

