



**Recurso 593/2025**  
**Resolución 662/2025**  
**Sección Tercera**

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

Sevilla, 4 de noviembre de 2025

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■ (en adelante la recurrente), contra los pliegos rectores del contrato denominado «Servicio de mantenimiento integral del edificio administrativo sede de la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional y de Universidad, Investigación e Innovación en Sevilla», (Expte CONTR 2025 0000389291), promovido por la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional y de Universidad, Investigación e Innovación en Sevilla, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 7 de octubre de 2025, se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato de servicios indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil, siendo el valor estimado del contrato de 120.169,56 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (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 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 21 de octubre de 2025, tuvo entrada en el Registro de este Tribunal recurso especial en materia de contratación contra los pliegos rectores de la citada licitación, interpuesto por la entidad recurrente. Asimismo, se solicita medida de cautelar consistente en la suspensión del procedimiento de licitación.

Mediante oficio de la Secretaría de este Tribunal se dio traslado del recurso al órgano de contratación y se le requirió el informe al mismo, así como la documentación necesaria para su tramitación y resolución, posteriormente lo solicitado fue recibido en este Órgano.

El 28 de octubre de 2025, se acordó adoptar la medida cautelar de suspensión del procedimiento de licitación solicitado por la recurrente mediante Resolución MC. 148/2025.

La Secretaría del Tribunal concedió un plazo de 5 días hábiles a las entidades licitadoras para que formularan las alegaciones que considerasen oportunas, no habiéndose recibido en el plazo concedido para ello.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO. Competencia.**

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

### **SEGUNDO. Legitimación.**

Con carácter previo al estudio de los restantes motivos de admisión, procede a continuación, abordar la legitimación de la entidad ahora recurrente para la interposición del presente recurso especial, dado que la misma, según la documentación que obra en el expediente de contratación, no ha presentado oferta en el procedimiento de licitación.

En este sentido, el primer párrafo del 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”*.

En el supuesto examinado, la recurrente en su escrito impugna los pliegos que, entre otra documentación, rigen el presente procedimiento de licitación, por considerar que no se contemplan la totalidad de los costes laborales del servicio y porque los mismos, a su juicio, resultan insuficientes para poder ejecutar el objeto del contrato.

Por tanto, queda acreditada su legitimación para recurrir pues, precisamente, parte del contenido de los pliegos pudiera provocarle un perjuicio que pretende remediar con la interposición del recurso y el dictado de una eventual resolución estimatoria de sus pretensiones, que le permita licitar en condiciones de igualdad.

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

El recurso se interpone contra los pliegos rectores de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y es convocado por un ente del sector público con la condición de poder adjudicador. Por tanto, el recurso es procedente de conformidad con lo establecido en el artículo 44 apartados 1 a) y 2 a) de la LCSP.

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

En cuanto al plazo de interposición, en el supuesto examinado, y de conformidad con la documentación obrante en el expediente, el recurso se ha interpuesto dentro del plazo legal establecido en el artículo 50.1 b) de la LCSP.



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

Examinados los requisitos previos de admisión procedemos al examen de las cuestiones que se suscitan en el presente recurso, comenzando por la exposición de las alegaciones de las partes.

### 1. Alegaciones de la recurrente.

La recurrente cuestiona los costes de personal calculados por el órgano de contratación en el pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante PCAP). Como punto de partida no es objeto de controversia el convenio colectivo de referencia, que queda indicado en el anexo de características del contrato del PCAP, en la siguiente forma: «*Los importes que se relacionan en el Convenio Colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, número 216, de 6 de noviembre de 2024*».

Asimismo, a efectos de facilitar la comprensión de los argumentos de la recurrente, resulta necesario indicar que el plazo de ejecución del contrato, queda contenido en el apartado 3 del anexo cuadro resumen del PCAP, que establece que es de 24 meses desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027, sin posibilidad de prórroga.

La recurrente en su escrito de impugnación realiza un desglose de como considera que se deberían haber calculado los costes salariales. Parte del coste salarial correspondiente a la categoría «*oficial 1º*» sobre el que calcula el coste correspondiente a los conceptos: salario base (a), plus de asistencia (b), plus c. incentivos (c), plus transporte, plus absentismo, pagas extra (a+b+c), antigüedad, sustitución de vacaciones, coste de absentismo y seguridad social.

Para los 5 primeros realiza una actualización de los importes salariales, que parten de las retribuciones reconocidas en el convenio para el año 2024. Para el año 2025 suponen un incremento de 3%, para el año 2026 de un 3% sobre el anterior, y para el año 2027, se establece una subida del 2,23% sobre el importe anterior siendo los dos primeros porcentajes coincidentes con los que se recogen en el PCAP y el último inferior, dado que en este último también para 2027 asciende a un 3%.

Las divergencias principales recogidas en el recurso respecto del cálculo del presupuesto base de licitación realizado por el órgano de contratación, se refieren a las siguientes cuestiones:

#### A. Coste salarial derivado de la sustitución de vacaciones.

Sobre lo anterior, la recurrente argumenta: «*Atendiendo al PPT, y a la consulta realizada, en cuanto al mantenimiento de la plantilla, y la continuidad del servicio durante todos los meses del año (12), donde indica literal: En caso de enfermedad, vacaciones u otras situaciones equivalentes, el adjudicatario tomará las medidas oportunas para mantener en todo momento el Plan de Mantenimiento y la calidad del servicio.*

*Por ello, se tiene en cuenta las siguientes premisas a nivel de costos, para el personal no adscrito al servicio, durante las vacaciones del personal subrogable:*

- *Sustitución de vacaciones por categoría y sin antigüedad*
- *Horas mensuales a jornada completa (Oficial 1º).*
- *8h/día x 5 días/semana x 4,3 semanas/mes = 172 horas».*

Manifiesta que, atendiendo a los costes salariales del convenio colectivo de aplicación, se calcula un coste para cubrir las vacaciones del oficial 1º que asciende a 2.495,25 y 2.545,15 euros, respectivamente, para las



anualidades 2026 y 2027. Asimismo, se manifiesta que el coste correspondiente al jefe de mantenimiento se deberá incluir en los gastos indirectos o de estructura.

La recurrente pone de manifiesto que puso en conocimiento del órgano de contratación esta cuestión vía solicitud de aclaración, de la respuesta, la recurrente manifiesta que el órgano de contratación alega en primer lugar que reconoce que este servicio se debe prestar ininterrumpidamente, por lo que es necesario que se prevea este coste, asimismo alega que en su respuesta el órgano de contratación indica que se trata de un coste indirecto, lo que considera un error.

#### B. Costes derivados del absentismo laboral.

La recurrente manifiesta que ha acudido a fuentes fidedignas para calcular estos costes; las del Instituto Nacional de Estadística (INE), las de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), ■ y ■, para concluir que *«la tasa media de absentismo en Andalucía se sitúa entre 5 % y 6 %, siendo el absentismo por incapacidad temporal (IT) el componente principal, con valores próximos al 4,9 %»*. De lo que manifiesta que el valor incluido en la memoria justificativa de la presente licitación, que es un 1% anual, se considera insuficiente.

En conclusión, la recurrente manifiesta que realiza unos cálculos totales de costes salariales -tomando como referencia un 1% de costes de absentismo, a pesar de su oposición al mismo- que asciende a 29.832,25 y 30.491,71 euros respectivamente para los años 2026 y 2027. Estas cantidades suponen un importe superior en un 9,64% a las calculadas por el órgano de contratación en los pliegos ya que asciende a 55.019,02 euros lo que supone una desviación de 5.304,94 euros.

#### C. Cálculo de costes relativos a la seguridad social.

La recurrente manifiesta que el porcentaje correspondiente a los costes en seguridad social se encuentran incorrectamente calculados en el PCAP. En este sentido argumenta que: *«Atendiendo a las tablas de las Tarifas para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y teniendo en cuenta la actividad de “Mantenimiento en edificios” (CNAE 8110), que es el epígrafe que corresponde en los contratos de mantenimiento como el edificio que nos ocupa, y según la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2024 (prorrogada para 2025, salvo modificación de tipos mínimos) y la Orden PCM/74/2024, de cotización a la Seguridad Social»* calcula que los costes en seguridad social ascienden a un 36,60% y no al 34% que aparece recogido en el PCAP.

Además, alude a los efectos que en este porcentaje supone la evolución del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) para las anualidades correspondientes a 2026, en la que el porcentaje citado asciende al 36,78% y para 2027, que asciende al 36,96%.

La recurrente aplica estos porcentajes a los costes salariales anteriormente calculados, y que han sido reproducidos, llegando a la conclusión de los costes relativos a seguridad social ascenderían en 2026 a 10.972,30 euros (costes totales 40.804,55 euros) y en 2027 a 11.269,74 euros (costes totales 41.761,45 euros).

Concluye argumentando que el coste salarial para la empresa asciende a 82.566 euros frente al importe recogido en el PCAP de 74.462,74 euros lo que supone una desviación del 10,88%. Importe que manifiesta la recurrente resulta superior al recogido en el presupuesto para el beneficio industrial (5.364,71 euros).

Motivos por los que la recurrente solicita la nulidad de pliegos impugnados para que se proceda a un nuevo cálculo de los costes laborales que rigen la licitación.



## 2. Alegaciones del órgano de contratación.

El órgano de contratación en su informe al recurso se allana parcialmente a las pretensiones de este. En lo relativo a la actualización de los costes salariales para el año 2027, el órgano de contratación considera más acertado aplicar el 3% que se contiene en el PBL que el 2,23% que propone la recurrente, en este sentido manifiesta: *«el criterio seguido por la empresa, basado en un promedio de los incrementos de los últimos seis años (2,23%), no refleja adecuadamente la tendencia actual del mercado laboral ni la evolución prevista de los precios y del coste de vida. Los últimos ejercicios han estado marcados por un contexto de actualización de los convenios colectivos en línea con la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores. En este sentido, una previsión del 3% se ajusta mejor a las expectativas de evolución económica y salarial para el horizonte 2027»*. Sobre la cuestión concluye: *«desde una perspectiva de prudencia presupuestaria, resulta más razonable proyectar una subida alineada con las cláusulas del convenio colectivo vigente, ya que constituye la referencia normativa aplicable y, por tanto, la hipótesis más realista a efectos de cálculo. Adoptar una previsión inferior podría comprometer la correcta ejecución del contrato o requerir modificaciones posteriores»*.

Siguiendo el orden de las alegaciones de la recurrente, anteriormente establecido, el órgano de contratación manifiesta lo siguiente:

### A. Coste salarial derivado de la sustitución de vacaciones.

Se allana a las pretensiones de la recurrente. Manifiesta que: *«revisado el expediente de contratación, se ha constatado que, efectivamente, en el cálculo del Precio Base de Licitación no se ha incluido de forma íntegra el coste anual derivado de la aplicación del convenio colectivo de referencia, al no haberse contemplado los costes asociados a la sustitución del personal durante el periodo vacacional. Esta omisión puede afectar negativamente a la correcta ejecución del contrato y comprometer su viabilidad económica.*

*En atención a lo anterior, y tras el análisis de la documentación obrante en el expediente, se considera fundada la alegación planteada por la empresa recurrente en cuanto a la existencia de un error en la determinación del Precio Base de Licitación, derivado de la omisión de los costes correspondientes a las sustituciones por vacaciones.*

*Por tanto, se manifiesta conformidad con la necesidad de revisar el cálculo del Precio Base de Licitación, a fin de incorporar de forma completa los costes salariales anuales derivados del convenio colectivo aplicable, incluyendo los correspondientes a la cobertura de vacaciones, y, en su caso, proceder a la modificación de los pliegos en los términos indicados, así como a la nueva publicación de la licitación»*.

### B. Costes derivados del absentismo laboral.

Se opone a las alegaciones de la recurrente, manifiesta que los datos que este facilita provienen de fuentes de carácter general. Indica que el órgano de contratación con la finalidad de obtener una valoración más ajustada y representativa ha determinado el índice de absentismo aplicando los datos reales del personal que efectivamente se encuentra adscrito al servicio.

Sobre este particular argumenta: *«se fija un valor discreto del 1 % anual sobre el coste laboral total. Este porcentaje,*

*aunque inferior a las medias sectoriales recogidas en las fuentes consultadas, responde a una estimación prudente, y fundamentada en la experiencia real del personal que ha venido prestando el servicio, cercano al 0%, garantizando la proporcionalidad y adecuación del cálculo del coste por absentismo laboral»*.



### C. Cálculo de costes relativos a la seguridad social.

Se allana parcialmente a las pretensiones de la recurrente. En primer lugar, se refiere al porcentaje recogido en los pliegos respecto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales «AT y EP», sobre esta cuestión manifiesta que no resulta correcto ni el alegado por la recurrente ni el contenido en el propio PCAP, en este sentido argumenta: *«Por tanto, el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondiente al CNAE 8110 (“Mantenimiento de edificios”) no es del 3,35 %, sino del 1,85 %, conforme a la Tarifa de Primas de la Ley 42/2006, aún vigente.*

*No obstante, debe señalarse igualmente que este órgano de contratación ha incurrido también en error al aplicar un tipo de cotización del 3,60 % en lugar del 1,85 % indicado, por lo que resulta necesario corregir tanto el cálculo efectuado por la empresa como el aplicado por el propio órgano».*

En segundo lugar, alude al MEI, igualmente menciona que tanto la recurrente como él mismo en el PCAP han calculado de forma incorrecta el correspondiente porcentaje. En este sentido manifiesta: *«En un primer momento, se aplicó un tipo del 0,50%, cuando la normativa vigente establece que para los ejercicios mencionados deben aplicarse los siguientes porcentajes totales: un 0,9% en 2026 (0,75% a cargo de la empresa y 0,15% a cargo del trabajador) y un 1% en 2027 (0,83% a cargo de la empresa y 0,17% a cargo del trabajador). En consecuencia, el porcentaje correcto a aplicar debería corresponder a la media resultante entre el 0,75% y el 0,83%, y no al 0,50% inicialmente utilizado.*

*Sin perjuicio de lo anterior, se advierte que la empresa recurrente ha aplicado un porcentaje erróneo del 3,35%, el cual excede ampliamente los límites establecidos por la normativa vigente para el MEI en los ejercicios 2026 y 2027».*

En conclusión, como se ha manifestado, el órgano de contratación reconoce de forma parcial las pretensiones de la recurrente y muestra su plena disposición a realizar las actuaciones necesarias conforme se determine en la resolución que resuelva el recurso interpuesto.

### **SEXTO. Fondo del asunto. Consideraciones del Tribunal.**

Expuestas las alegaciones de las partes, procede el examen de los motivos del recurso.

En primer lugar, procede analizar las consecuencias de la diferente apreciación de la recurrente y del órgano de contratación de las revisiones salariales para el año 2027. Efectivamente con relación a esta anualidad el convenio colectivo de referencia indica en su artículo 14 lo siguiente: *«Cláusula de Revisión Salarial 2026. Finalizado 2026, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el INE para 2026 fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,75 %, con efecto a 1 de enero de 2027».*

La recurrente en su escrito de impugnación manifiesta que este incremento previsto en el convenio colectivo de referencia no lo va a tener en cuenta para que la diferencias entre sus cálculos y los realizados por el órgano de contratación no sean tan manifiestas. Motivo por el que realiza sus estimaciones aplicando una subida de un 2,23% sobre los costes salariales de 2026. Como se ha indicado, el órgano de contratación en su informe al recurso defiende que resulta más adecuado el aumento recogido en el PCAP que supone un 3% sobre los costes de 2026, en lugar del 2,23 que propone la recurrente.

Sobre lo anterior, este Tribunal considera que el cálculo que realiza el órgano de contratación a la hora de establecer el presupuesto base de licitación, cuyo importe no puede ser superado pero si rebajado por los licitadores, responde a un criterio de prudencia sobre el que la recurrente no realiza realmente impugnación alguna, simplemente esta -la recurrente- parte de unas premisas diferentes a la hora de realizar los cálculos pero no cuestiona directamente los realizados por el órgano de contratación en este concreto aspecto, que como se ha



indicado resultan superiores a los de la recurrente. Por todo lo anterior, este Tribunal concluye que no procede realizar manifestación al respecto, al considerar que no existe controversia sobre la citada cuestión.

#### A. Coste salarial derivado de la sustitución de vacaciones.

Como anteriormente se ha indicado, la recurrente argumenta que el órgano de contratación no ha tenido en cuenta el coste de personal derivado de las sustituciones por vacaciones. El órgano de contratación se allana a esta cuestión en el informe al recurso.

Sobre lo anterior se ha de tener en cuenta la regulación contenida en la cláusula 6 «medios personales» del pliego de prescripciones técnicas (PPT) que en su apartado 6.5. que regula la prestación del servicio durante los períodos vacacionales y ausencias, estableciendo lo siguiente: «En caso de enfermedad, vacaciones u otras situaciones equivalentes, el adjudicatario tomará las medidas oportunas para mantener en todo momento el Plan de Mantenimiento y la calidad del servicio». En efecto, de la propia configuración de la prestación del servicio en el PPT se deduce que el mismo se debe seguir prestando durante el período vacacional, por lo que es necesario que en el PBL se establezca una partida para cubrir los costes derivados de esta contingencia.

Supuesto muy similar al presente fue analizado en nuestra Resolución 325/2024, de 9 de agosto y en la que se manifiesta: «Por consiguiente, y en contra de lo manifestado por el órgano de contratación, resulta de aplicación al presente supuesto el contenido de la Resolución 171/2024, de 22 de abril, de este Tribunal, citada en el escrito de recurso. En consecuencia, debe estimarse esta alegación de la recurrente, dado que los pliegos de la presente licitación han incurrido en la omisión del coste de personal de sustitución por vacaciones».

Asimismo, en la citada Resolución 171/2024, sobre esta cuestión se manifiesta: «Cuestión distinta es que el órgano de contratación hubiera imputado el coste salarial cuya omisión se denuncia a un eventual incremento de los costes salariales que pudiera subsumir aquel, o una eventual disminución del beneficio industrial, pero nada opone, sino que se limita a reconocer la omisión de tales conceptos salariales, escudándose en la ratio de profesionales exigida por el pliego, argumento este que, como hemos indicado, ha de ser rechazado.

Por ello, este Tribunal concluye que no se trata de un mero error aritmético, como plantea formalmente la parte recurrente, sino de la omisión de unos conceptos que deben incluirse en la determinación del presupuesto base de licitación, y que determinan, la insuficiencia del presupuesto base de licitación, como en última instancia denuncia aquella -con arreglo a los cálculos que efectúa en el propio recurso- y sin que las explicaciones al respecto dadas por el órgano de contratación, por los motivos que hemos analizado, permitan acreditar que los costes salariales allí recogidos son los necesarios para ejecutar la prestación, y por tanto, adecuados a los precios de mercado.

En consecuencia, debe estimarse la alegación de la recurrente respecto de la omisión de los costes del personal de sustitución de las vacaciones».

Por lo anterior, procede estimar este motivo de recurso al considerar que el coste derivado de la sustitución de personal debe formar parte del PBL.

#### B. Costes derivados del absentismo laboral.

La recurrente alude a diversas fuentes, en el sentido anteriormente reproducido, para concluir que en términos generales en Andalucía el absentismo se sitúa entre el 5% y 6%, siendo, afirma, el absentismo por incapacidad temporal (IT) el componente principal con valores próximos al 4,9%. En cualquier caso, la recurrente argumenta que realiza sus cálculos aplicando el porcentaje previsto en el PBL y que asciende al 1% afirmando: «que se considera muy por debajo de los ratios de las fuentes». Es decir, que alega que los cálculos realizados por el órgano de contratación son incorrectos, pero parte de ellos para realizar los suyos.



Sobre lo anterior, procede comenzar manifestando que la recurrente hace alusión a diversos estudios, pero no los aporta, simplemente hace referencia a determinadas cifras, por lo que este Tribunal no ha podido comprobar los datos aportados más teniendo en cuenta la amplitud con la que en algunos supuestos se trata el concepto de absentismo.

En este sentido, sobre la previsión de este tipo de gastos este Tribunal ya ha tenido la ocasión de manifestarse con anterioridad. Así por ejemplo, resulta ilustrativa la Resolución 562/2023, de 10 de noviembre, que alude a pronunciamientos anteriores de este Órgano y en el que se manifiesta lo siguiente: *«Pues bien, el absentismo, en este caso laboral, es un concepto amplio que engloba en términos generales todos los tiempos que una persona empleada está ausente de su puesto de trabajo, bien sea por causas justificadas, previstas o involuntarias, caso de permisos retribuidos, vacaciones o enfermedades, entre otras, o bien causas injustificadas, imprevistas o voluntarias, como son retrasos o simulación de enfermedades, entre otras, de tal suerte que el absentismo englobaría, no solo el coste propio de la persona empleada que no acude por el motivo que sea a su puesto de trabajo, sino los costes derivados de las sustituciones y los permisos retribuidos (v.g. Resolución 224/2020, de 2 de julio, de este Tribunal).*

*En este sentido, el absentismo de las personas trabajadoras es un dato a valorar dentro de la determinación de los gastos o costes necesarios para realizar la prestación que se licita, que sin embargo no deja de ser un hecho incierto, que salvo en los supuestos de ausencia prevista legalmente no puede asegurarse, en todo caso, preverse desde la experiencia y la estadística, que depende en gran medida de las personas que vayan a ejecutar la prestación, así como de la organización empresarial de cada entidad (v.g. Resolución 400/2019, de 28 noviembre, de este Tribunal)»*

Aplicando lo anterior al presente supuesto, se debe comenzar afirmando que la partida que engloba el absentismo se puede configurar de diversas maneras en los pliegos en función de los costes a los que se refiera, fundamentalmente teniendo en cuenta si dicho absentismo incluye o no, por ejemplo, los costes derivados de las sustituciones o si estas como se ha analizado anteriormente se computan de forma diferenciada. En este sentido, si bien en el pliego no se indica cómo se han calculado los costes derivados del absentismo en el informe al recurso el órgano de contratación manifiesta que ha establecido los costes derivados del absentismo atendiendo a la media histórica del personal subrogable evitando acudir a ratios genéricas.

Sobre lo anterior, procede dar la razón al órgano de contratación cuando afirma que la recurrente alega que las tasas de absentismo se situarían entorno al 5 y 6%, pero que no justifica con informes relativos al sector concreto, por otro lado, y a pesar de que efectivamente el porcentaje utilizado por el órgano de contratación puede considerarse reducido lo cierto es que la recurrente no aporta la fundamentación necesaria para provocar un pronunciamiento del Tribunal, pues no puede hacerse recaer sobre este Órgano la carga de solventar la cuestión litigiosa construyendo la argumentación fáctica que compete inicialmente a la recurrente, quién, además y a pesar de manifestar que el importe es reducido lo utiliza para realizar sus propios cálculos a la hora de estimar el PBL que consideraría correcto para ejecutar el objeto de la licitación.

Por lo anterior procede la desestimación de este motivo de recurso.

### C. Cálculo de costes relativos a la seguridad social.

Igualmente, con relación a estos costes el órgano de contratación viene a reconocer que al menos parcialmente se encuentran mal calculados en el PBL.



Como anteriormente se ha mencionado la recurrente manifiesta que determinados tipos de cotización recogidos en los cálculos realizados en el PBL por el órgano de contratación son incorrectos. En concreto se refiere a la cotización empresarial por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a su juicio es del 3,35% en lugar del 3,60% establecido en el PBL, es decir, lo estima inferior al recogido en el PCAP sobre esta cuestión argumenta: *«Atendiendo a las tablas de las Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y teniendo en cuenta la actividad de “Mantenimiento en edificios” (CNAE 8110), que es el epígrafe que corresponde en los contratos de mantenimiento como el edificio que nos ocupa, y según la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2024 (prorrogada para 2025, salvo modificación de tipos mínimos) y la Orden PCM/74/2024, de cotización a la Seguridad Social»* y el correspondiente al MEI, que calcula asciende igualmente al 3,35%, ascendiendo a un total para los años 2025, 2026 y 2027, respectivamente, del 36,60%, 36,78% y 36,96%. Siendo el porcentaje que aparece en el PBL del 34%.

Con relación al porcentaje por accidentes de trabajo y enfermedad profesional el órgano de contratación en su informe reconoce que es incorrecto el que figura en el PBL, pero que también lo sería el que indica la recurrente. En este sentido manifiesta: *«el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondiente al CNAE 8110 (“Mantenimiento de edificios”) no es del 3,35 %, sino del 1,85 %, conforme a la Tarifa de Primas de la Ley 42/2006, aún vigente.*

*No obstante, debe señalarse igualmente que este órgano de contratación ha incurrido también en error al aplicar un tipo de cotización del 3,60 % en lugar del 1,85 % indicado, por lo que resulta necesario corregir tanto el cálculo efectuado por la empresa como el aplicado por el propio órgano».*

En lo relativo a la aplicación del MEI, manifiesta el órgano de contratación que ha cometido un error al no haber previsto los incrementos del mecanismo durante los años 2026 y 2027, pero que en cualquier caso el calculado por la recurrente sería incorrecto ya que no asciende al 3,35%. En este sentido manifiesta: *«se aplicó un tipo del 0,50%, cuando la normativa vigente establece que para los ejercicios mencionados deben aplicarse los siguientes porcentajes totales: un 0,9% en 2026 (0,75% a cargo de la empresa y 0,15% a cargo del trabajador) y un 1% en 2027 (0,83% a cargo de la empresa y 0,17% a cargo del trabajador). En consecuencia, el porcentaje correcto a aplicar debería corresponder a la media resultante entre el 0,75% y el 0,83%, y no al 0,50% inicialmente utilizado».*

Pues bien, sobre la cuestión y como afirman las partes se debe mencionar que los tipos de cotización respecto de las IT y EP se encuentran reguladas en la disposición final quinta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007. Efectivamente para el CNAE811, servicios integrales a edificios e instalaciones, se prevé un tipo de cotización de IT y de IMS, respectivamente del 1 y 0,85% que asciende a un total del 1,85%.

En este sentido, el órgano de contratación afirma que es este porcentaje el que se debería de aplicar y no el 3,60% que aparece en el PCAP, ni el 3,35% que manifiesta la recurrente.

Sobre lo anterior, procede manifestar que si bien con carácter general el tipo aplicable al CNAE 811 es del 1,85%, en el sentido anteriormente mencionado, igualmente, como se argumenta en nuestra Resolución 390/2025, de 1 de julio, se debe tener en cuenta el cuadro II *«Tipos aplicables a ocupaciones y situaciones en todas las actividades»*, contenido en la citada disposición adicional, en la que se recogen unos tipos específicos para determinadas ocupaciones que se puedan dar dentro de las actividades descritas en los distintos códigos CNAE que son objeto del cuadro I. En este sentido, en el apartado d) se indica: *«Personal de oficios en instalaciones y reparaciones en edificios, obras y trabajos de construcción en general»* a los que se aplica por IT e IMS un porcentaje total de 6,70%.



Se debe de considerar que en el propio convenio colectivo de aplicación, al recoger las actividades a las que el mismo resulta de aplicación indica: «81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones\*. \* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc». Asimismo, en el anexo I del PCAP, características del contrato, a la hora de calcular los costes de personal se indica que se parten de los costes salariales de un «oficial de 1ª», finalmente en el apartado 4.F. del citado anexo I del PCAP se realiza una concreción de las condiciones de solvencia y se exige el compromiso de dedicación de determinados medios personales, entre ellos, «Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor o Técnico en mantenimiento y montaje de instalaciones de edificios y procesos».

De lo anterior, este Tribunal considera que teniendo en cuenta que el medio personal que se debe adscribir a la ejecución del contrato se corresponde con el de oficios en instalaciones, puede resultar de aplicación los tipos descritos en el citado cuadro II, lo que deberá ser objeto de consideración por el órgano de contratación en el cálculo que realice de los costes de personal al determinar el PBL, en su caso, en una nueva licitación.

En conclusión, procede la estimación de esta alegación en los términos anteriormente argumentados.

En segundo lugar, procede analizar el motivo de recurso con relación MEI, como anteriormente se ha analizado el órgano de contratación reconoce que no ha determinado correctamente los costes derivados de la aplicación del MEI, asimismo alega que la recurrente no los ha calculado correctamente al establecer un 3,35%.

El tipo de aplicación se encuentra recogido en la disposición transitoria cuadragésima tercera, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que establece los siguientes porcentajes de aplicación del MEI para las anualidades referidas. En este sentido, y como reconoce el órgano de contratación en su informe es de aplicación en el año 2026, un 0,75%, y en el año 2027, el 0,83%, de los que resulta que como reconoce el órgano de contratación es incorrecto el 0,50% que se recoge en el PCAP y también resulta incorrecto el 3,35% recogido en el recurso y los porcentajes derivados de ese cálculo que incluye en el escrito de impugnación para las anualidades 2026 y 2027.

Por lo anterior, procede la estimación de este motivo de recurso en los términos anteriormente expuestos.

#### **SÉPTIMO. Sobre los efectos de la estimación parcial del recurso.**

La corrección de las infracciones legales cometidas, y que han sido analizadas y determinadas en el fundamento de derecho sexto de esta resolución, debe llevarse a cabo anulando el pliego de cláusulas administrativas particulares que, entre otros documentos, rige el procedimiento de adjudicación del contrato citado en el encabezamiento, conforme a lo establecido en dicho fundamento, así como los actos del expediente de contratación relacionados con su aprobación, debiendo, en su caso, convocarse una nueva licitación.

Por último, una vez que se aprueben y se publiquen en su caso los nuevos pliegos, la recurrente o cualquier otra persona interesada si así lo desea podrá proceder a su impugnación, si entiende que los mismos, en cuanto a la parte que en su caso se modifique, adolecen de alguna irregularidad.

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

#### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Estimar parcialmente el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad [REDACTED] contra los pliegos rectores del contrato denominado «Servicio de mantenimiento integral del edificio



administrativo sede de la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional y de Universidad, Investigación e Innovación en Sevilla», (Expte. CONTR 2025 0000389291), promovido por la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional y de Universidad, Investigación e Innovación en Sevilla y, en consecuencia, anular el pliego de cláusulas administrativas particulares para que por el órgano de contratación se proceda en los términos expuestos en el fundamento de derecho séptimo de esta resolución.

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante Resolución MC. 148/2025, de 28 de octubre.

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

**NOTIFÍQUESE** la presente resolución a las partes 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.

