

Recurso 19/2026
Resolución 63/2026
Sección Tercera

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

Sevilla, 6 de febrero de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por ■ y por ■, en calidad de delegadas sindicales del Sindicato Comisiones de Bases, (en adelante las recurrentes) contra los pliegos y resto de documentos contractuales que rigen el contrato denominado “Servicio de ayuda a domicilio vinculado a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para usuarios/as con resolución aprobatoria del programa individual de atención con más de cuarenta horas mensuales prescritas”, convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá del Río (Sevilla) (Expte. 305/2024), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 4 de diciembre 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 abierto y tramitación ordinaria, del contrato 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. El valor estimado del contrato asciende a la cantidad de 8.799.847,06 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP), y demás disposiciones reglamentarias de aplicación en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada norma legal.

SEGUNDO. El 30 de diciembre de 2025, tuvo entrada en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por las recurrentes contra los pliegos y restantes documentos contractuales que rigen el contrato citado en el encabezamiento, tras su previo depósito en una oficina de correos.

Asimismo, el 13 de enero de 2026, tuvo entrada en el registro de este Tribunal, por medios electrónicos, el citado escrito de recurso.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de 15 de enero de 2026, se dio traslado al órgano de contratación del escrito de recurso y se le requirió la documentación necesaria para su tramitación y resolución, que se ha recibido en esta sede administrativa.

Habiéndose cumplimentado el trámite de alegaciones a los interesados con traslado del escrito de recurso por plazo de cinco días hábiles, no consta que se haya presentado ninguna en el plazo conferido.

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 de las recurrentes, en representación del Sindicato Comisiones de Bases, para la impugnación de los pliegos y demás documentos que rigen el contrato.

En el expediente consta escritura notarial, de 5 de octubre de 2026, de poder especial otorgado por la Coordinadora Delegada del Sindicato Comisiones de Bases, a David Pérez Ramos, para representar al citado sindicato *“ante terceros y ante toda clase de autoridades públicas, así como, ante los Tribunales y Juzgados ordinarios y especiales de cualquier orden y jurisdicción. Asimismo, ante cuantos expedientes o juicios tenga interés el Sindicato, sean del carácter que sean”*, así como, para *“otorgar y firmar cuantos documentos públicos o privados sean precisos en el uso de las facultades antes dichas”*.

Asimismo, consta un escrito, de fecha 22 de diciembre de 2025, del citado representante legal, autorizando a las recurrentes *“para que, en nombre y representación del sindicato, puedan interponer recursos especiales en materia de contratación pública, incluida la presentación de escritos, alegaciones y documentación ante el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía ... en defensa de los intereses laborales y colectivos afectados por los procedimientos de licitación y contratación del servicio de ayuda a domicilio y otros análogos”*.

Una vez comprobada la legitimación de las recurrentes para representar al sindicato, hemos de analizar la legitimación activa de las organizaciones sindicales para la interposición del recurso especial en materia de contratación, respecto a la que este Tribunal se ha pronunciado, entre otras muchas, en sus Resoluciones 56/2013, de 7 de mayo, 255/2015, de 15 de julio, 193/2016, de 29 de agosto, 37/2017, de 15 de febrero, 165/2018, de 1 de junio, y 89/2021, de 11 de marzo) partiendo de la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 358/2006, 153/2007, 202/2007, y 33/2009, entre otras) que arranca de un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar las decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Ahora bien, también indica dicho Tribunal que esa genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos ha de tener una proyección particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, pues, como ya se dijo en la sentencia del Tribunal Constitucional 210/1994, *«la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer»*.

Por otro lado, en el ámbito del recurso especial, la regulación del artículo 48 de la LCSP es clara y precisa al señalar que *“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(...)”.

Quiere decirse, pues, que la legitimación de un sindicato para recurrir solo será admisible cuando se pueda deducir de manera fundada de las decisiones impugnadas que el adjudicatario va a incumplir obligaciones sociales o laborales de los trabajadores, en la ejecución del contrato, y no en otro caso, ni cuando el recurso se refiera a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos.

En el sentido expuesto, se ha pronunciado este Tribunal, entre otras, en las Resoluciones 17/2020, de 28 de enero, 157/2020, de 1 de junio, 220/2020, de 26 de junio, 227/2022, de 8 de abril y 165/2023, de 10 de marzo, así como otros órganos de revisión de decisiones en materia contractual, entre otros, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid en su Resolución 63/2019, de 13 de febrero, y el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en sus Resoluciones 206/2019, de 8 de marzo, 1098/2019, de 30 de septiembre y 221/2020, de 13 de febrero.

Por ello, hemos de analizar los motivos esgrimidos en el recurso a fin de determinar si las recurrentes gozan de legitimación a tales efectos.

El órgano de contratación pone de manifiesto en su informe que *“las personas que han formalizado el recurso, trabajadoras municipales del Servicio de Ayuda a Domicilio, ostentan la condición de personal del Ayuntamiento de Alcalá del Río ... no tienen legitimación las delegadas sindicales para interponer el recurso especial en materia de contratación en este supuesto, al no acreditarse ni siquiera potencialmente la existencia de perjuicio, afectación o vulneración de derechos legales, laborales o sociales respecto del personal municipal, por lo que no concurre el presupuesto habilitante previsto en el artículo 48 de la LCSP. La impugnación solo estaría justificada si la licitación o ejecución contractual pudiera afectar de modo real a las condiciones laborales de los trabajadores afectados”*.

En el caso que nos ocupa, el recurso se fundamenta en la impugnación de los pliegos y del resto de documentos contractuales por los siguientes cinco motivos:

- 1º. Falta de causa justificativa para la externalización del servicio, al basarse en una falsa insuficiencia de medios.
- 2º. Establecimiento de condiciones laborales inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente.
- 3º. Fraude de ley al utilizar el procedimiento de contratación para eludir obligaciones laborales y judiciales.
- 4º. Ausencia ilegítima de la obligación de subrogación del personal actual.
- 5º. Omisión de cláusulas sociales reforzadas que supone una regresión en las condiciones laborales.

Sobre las premisas expuestas, se ha de analizar la legitimación de la organización sindical recurrente a la luz de las cinco pretensiones que el presente recurso contiene.

1º. Falta de causa justificativa para la externalización del servicio, al basarse en una falsa insuficiencia de medios.

Las recurrentes cuestionan el informe de insuficiencia de medios obrante en el expediente por temas laborales, argumentando que hay bolsas de empleo temporal que debería haber tenido en cuenta el órgano de contratación antes de proceder a la externalización del servicio y cuestionando la falta de cumplimiento de los requerimientos de la Inspección de Trabajo.

Pues bien, como ya se ha señalado el artículo 48 de la LCSP es claro al expresar la legitimación que se reconoce a las organizaciones sindicales para la interposición del recurso contra las decisiones de los poderes adjudicadores. Esta legitimación va inexorablemente ligada al dato de que pueda deducirse fundadamente de la



actuación recurrible que esta implicará que la empresa adjudicataria, durante la fase de ejecución del contrato, incumpla obligaciones sociales o laborales respecto de las personas trabajadoras que participen en la realización de la prestación.

Solo en este caso se reconoce legitimación a la organización sindical a través del recurso especial contra la decisión del poder adjudicador -normalmente los pliegos reguladores del contrato-, sin que aquella pueda extenderse a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos o a otros extremos, como al informe de insuficiencia de medios.

En el supuesto analizado, no se da aquella premisa determinante de la legitimación sindical para la utilización de esta vía especial de impugnación. El recurso no va dirigido a preservar los derechos sociales y laborales de las personas trabajadoras de la potencial empresa adjudicataria del contrato.

Por consiguiente, para este primer motivo del recurso, la organización sindical recurrente no ostenta legitimación por la vía del recurso especial ante este Tribunal, dado que el planteamiento de su escrito de impugnación resulta totalmente ajeno al marco legitimador reconocido en el artículo 48 de la LCSP, que como se ha recalcado se dirige exclusivamente a la garantía del cumplimiento de los derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.

En el sentido expuesto, se ha pronunciado este Tribunal, entre otras, en las Resoluciones 17/2020, de 28 de enero, 157/2020, de 1 de junio, 220/2020, de 26 de junio, 227/2022, de 8 de abril, la 165/2023 de 10 de marzo, 214/2024, de 17 de mayo, 407/2024, de 20 de septiembre y 436/2025, de 15 de julio, así como otros órganos de revisión de decisiones en materia contractual, entre otros, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid en su Resolución 63/2019, de 13 de febrero, y el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en sus Resoluciones 206/2019, de 8 de marzo, 1098/2019, de 30 de septiembre y 221/2020, de 13 de febrero.

Procede, pues, inadmitir el primero de los motivos del recurso interpuesto por falta de legitimación activa de la organización sindical recurrente en atención a su contenido impugnatorio, conforme a lo previsto en el apartado b) del artículo 55 de la LCSP.

2º. Establecimiento de condiciones laborales inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente.

Las recurrentes indican que *“en el apartado 4.2 del pliego de condiciones, relativo al sistema de determinación retributiva, se establecen unas retribuciones anuales para jornada completa que ascienden a 16.311,96 €, equivalentes a 1.165,14 € mensuales en catorce pagas.*

Dichas cantidades incumplen el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente para 2025, fijado en 1.184 € mensuales en catorce pagas (16.576 € anuales), lo que supone una infracción del artículo 102.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, que prohíbe expresamente incluir en los pliegos condiciones laborales inferiores a la legislación vigente”.

En este motivo de recurso la organización sindical recurrente ostenta legitimación, dado que va dirigido a preservar los derechos sociales y laborales de las personas trabajadoras de la potencial empresa adjudicataria del contrato.



3º. Fraude de ley al utilizar el procedimiento de contratación para eludir obligaciones laborales y judiciales.

Las recurrentes vuelven a cuestionar la licitación por temas laborales, indicando la falta de cumplimiento de los requerimientos de la Inspección de Trabajo y la discriminación salarial entre el personal fijo del Ayuntamiento, el personal temporal de las bolsas de empleo y el personal que preste el servicio externalizado.

Respecto al salario del personal de la potencial empresa adjudicataria nos pronunciaremos al analizar el segundo motivo de impugnación.

Procede, compartiendo la argumentación referida para la inadmisión de la legitimación en el primer motivo, inadmitir este tercer motivo del recurso interpuesto por falta de legitimación activa de la organización sindical recurrente en atención a su contenido impugnatorio, conforme a lo previsto en el apartado b) del artículo 55 de la LCSP.

4º. Ausencia ilegítima de la obligación de subrogación del personal actual.

Las recurrentes manifiestan que no es cierto lo indicado en el apartado 19 del anexo I del pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP): *“Subrogación: Obligación de subrogación por norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general (artículo 130 LCSP): No, pues el servicio no había sido contratado con anterioridad”*.

Así, señalan que *“el servicio de ayuda a domicilio para usuarios de grado II y III ha sido prestado de forma continua e ininterrumpida por las auxiliares de la bolsa de empleo del Ayuntamiento, mediante sucesivos contratos temporales, hasta la actualidad”* y que *“por lo tanto, sí existe un servicio previo prestado por personal bajo dependencia directa del Ayuntamiento, cuyas condiciones laborales están regidas por el Convenio Colectivo municipal”*.

Seguidamente, indica que *“el artículo 130 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, establece con carácter imperativo la obligación de subrogación del personal afectado cuando la contratación de un servicio implique la asunción por el contratista de una actividad en la que venía prestando servicios personal dependiente del propio órgano de contratación”*.

El órgano de contratación manifiesta que *“las personas que han formalizado el recurso, trabajadoras municipales del Servicio de Ayuda a Domicilio, ostentan la condición de personal del Ayuntamiento de Alcalá del Río ... no puede otorgarse legitimación por la sola condición de trabajador vinculado al servicio si no hay una incidencia directa o potencial sobre la relación laboral u otras situaciones jurídicas propias ... no tienen legitimación las delegadas sindicales para interponer el recurso especial en materia de contratación en este supuesto, al no acreditarse ni siquiera potencialmente la existencia de perjuicio, afectación o vulneración de derechos legales, laborales o sociales respecto del personal municipal, por lo que no concurre el presupuesto habilitante previsto en el artículo 48 de la LCSP. La impugnación solo estaría justificada si la licitación o ejecución contractual pudiera afectar de modo real a las condiciones laborales de los trabajadores afectados”*.

Al respecto, hay que indicar en primer lugar, que no es correcto lo indicado por las recurrentes sobre que el artículo 130 de la LCSP establece con carácter imperativo la obligación de subrogación del personal afectado cuando la contratación de un servicio implique la asunción por el contratista de una actividad en la que venía prestando servicios personal dependiente del propio órgano de contratación.



Y es que, como indica la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado en su informe 61/2019, “la obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación, según se indica en el informe 8/19 de la Abogacía General del Estado, es una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga a requerir al contratista anterior una información determinada, así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores, sin que el precepto imponga –ni del mismo se deduzca- ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de aquella información.

En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y de este modo poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales”.

Así, el artículo 130 de la LCSP, no se refiere a la obligación de subrogación del personal propio del órgano de contratación por el nuevo contratista y, menos, a su carácter imperativo, la única referencia al respecto es, en sentido contrario, al establecer en su apartado 3 que “en caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general”.

En el concreto supuesto objeto de nuestro análisis, para determinar si el órgano de contratación debió incluir en los pliegos la información sobre las condiciones de subrogación, hemos de estar a lo que disponga el convenio colectivo de aplicación.

En el apartado 4.2 del PPTP, al referirse al sistema de determinación del precio del contrato, se indica que se ha tenido en cuenta lo previsto en el VI Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio de Sevilla (BOP de 16 de febrero de 2023). Pues bien, en el artículo 54 del citado Convenio se indica que “con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ...al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa”.

La regulación del citado artículo 54 se refiere al “cambio de titularidad de la contrata”, o “a las empresas entrante y saliente” y, en el supuesto analizado, no hay empresa saliente, ya que, como se indica en el apartado 19 del anexo I del PCAP, “el servicio no había sido contratado con anterioridad”, siendo prestado por personal contratado por el propio órgano de contratación, por lo que no hay sucesión de empresas y, por tanto, no hay que indicar en los pliegos la información sobre el personal a subrogar y, mucho menos, indicar la obligación de subrogación, circunstancia reservada a una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, de acuerdo con lo indicado en el artículo 130.1 de la LCSP.

Y es que, se ha de señalar que la subrogación del personal parte de un presupuesto previo que es el cambio de titularidad del empleador consecuencia de la citada sucesión de empresas. Así se contempla en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET): «1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente».



Así, la obligación de subrogación es una cuestión de Derecho laboral que opera en aplicación de la referida normativa, y por tanto ajena al órgano de contratación, que tiene que acatarla limitándose a incluir en los pliegos la información sobre las condiciones de subrogación conforme al citado artículo 130.1 de la LCSP, el cual parte de un presupuesto de hecho habilitante mediante el que se requiere que *“una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse”*.

A mayor abundamiento, el personal contratado por el Ayuntamiento que ha prestado el servicio ni siquiera se rige por el VI Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio de Sevilla, por lo que no le es de aplicación, sino que lo hace por el Convenio Colectivo municipal, como reconocen las recurrentes en el propio escrito de recurso, al manifestar que *“sí existe un servicio previo prestado por personal bajo dependencia directa del Ayuntamiento, cuyas condiciones laborales están regidas por el Convenio Colectivo municipal”*.

A este respecto, en la Resolución 480/2025, 1 de agosto de 2025, este Tribunal indicaba que *«en cuanto al alcance y eficacia de los convenios colectivos, de acuerdo con los artículos 82 y siguientes del ET, supone que aquellos extienden su fuerza obligatoria a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, sin que puedan extenderla más allá a empresarios y trabajadores ajenos a dicho ámbito.*

El anterior razonamiento, sobre la eficacia y alcance de los convenios colectivos es conforme con la jurisprudencia de la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo sobre la materia, que se recogen en la sentencia de 31 de marzo de 2022 (recurso 59/2020), con cita de la sentencia, también de la Sala 4ª, de 23 de enero de 2020, (recurso 157/2018), que señalan: “el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así se infiere del art. 82.3 ET, al disponer que los convenios colectivos regulados por su Título III obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio».

Por tanto, debe considerarse que el acuerdo de dos partes a través de un convenio colectivo de empresa no obliga a un tercero, pues no se trata dicho convenio de un instrumento que surja de una negociación colectiva que tenga la posibilidad de desplegar efectos generales. Por ello, el artículo 54 del VI Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio de Sevilla no tiene eficacia para la Administración licitadora, pues el convenio no tiene dichos efectos generales, no existiendo, por tanto, obligación de aportar la información relativa a los trabajadores susceptibles de subrogación.

Por todo ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la LCSP, en este motivo de recurso, la organización sindical recurrente no ostenta legitimación, dado que, al no estar obligado el órgano de contratación a incluir en los pliegos la información sobre subrogación del personal, no se puede deducir fundadamente que ello implique 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.

5º. Omisión de cláusulas sociales reforzadas que supone una regresión en las condiciones laborales.

Las recurrentes indican que *“el pliego se limita a exigir el cumplimiento mínimo del convenio sectorial, omitiendo cualquier cláusula social reforzada en materia de: Igualdad de género; Conciliación y corresponsabilidad; Prevención de riesgos laborales mejorada (no hay protocolos específicos para riesgos psicosociales o violencia en el domicilio); Mejora de condiciones laborales (no se fomenta la estabilidad, la formación continua retribuida ni la promoción interna).*



Esta omisión supone una regresión inaceptable respecto a la situación anterior, en la que el personal del Ayuntamiento se regía por su convenio colectivo municipal y su Plan de Igualdad propio, con complementos y mayor protección”.

Así, consideran que el PCAP debe incluir una serie de cláusulas sociales reforzadas, entendiendo que el no hacerlo es una regresión en comparación con el personal del Ayuntamiento, pero no argumenta el incumplimiento de norma alguna, más allá de aludir a los artículos 2.1 y 145.1 de la LCSP, de los que dice que *“exigen que la contratación pública promueva el empleo de calidad, la igualdad y la conciliación, y contraviene el principio de no regresión en derechos sociales”*, circunstancia que no es correcta, como veremos a continuación.

Pues bien, el artículo 2.1 no menciona nada de lo indicado por las recurrentes, ya que trata sobre el ámbito de aplicación de la LCSP, señalando que son contratos del sector público los contratos onerosos y el artículo 145.1 se refiere a que *“la adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio”*. Es más, este último artículo en su apartado 2 indica que *“los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato”*, circunstancia que ha acaecido en el presente contrato al incluir el anexo I del PCAP en su apartado 16, varios criterios “sociales” de adjudicación, tales como ayuda para transporte para el personal auxiliar, formación o el incremento del número de días de libre disposición para el personal auxiliar sobre lo estipulado en Convenio.

Por ello, hay que indicar que, aunque el órgano de contratación no está obligado a incluir esas cláusulas sociales reforzadas, en cambio, ha introducido los citados criterios “sociales” de adjudicación, así como, una condición especial de ejecución del contrato de carácter social, vinculada a su objeto, de acuerdo con lo exigido en el artículo 202 de la LCSP, como es la obligación de la empresa adjudicataria de cumplir durante toda la ejecución del contrato el convenio colectivo sectorial de aplicación señalado en su oferta, incluyéndose dentro de esta obligación, además de cumplir con carácter general las condiciones salariales y de jornada de los/as trabajadores/as adscritos/as o que intervengan en la ejecución del contrato, otras obligaciones contractuales y salariales.

Por tanto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la LCSP, en este motivo de recurso, la organización sindical recurrente no ostenta legitimación, dado que, al no estar obligado el órgano de contratación a incluir esas cláusulas sociales reforzadas, no se puede deducir fundadamente que ello implique 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.

Conclusiones finales.

De los cinco motivos aducidos entendemos que solo para recurrir uno de ellos tendría legitimación el sindicato, dado que de los otros cuatro motivos no puede deducirse fundadamente que impliquen 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 este motivo es el segundo sobre el *“establecimiento de condiciones laborales inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente”*, puesto que su eventual estimación revelaría la existencia de vicios o defectos en los pliegos que determinarían, en caso de no corregirse las infracciones denunciadas, que el empresario pudiera incumplir a la postre obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores intervinientes en la ejecución del contrato.



En la medida en que la citada causa del recurso tiene que ver con la defensa de los derechos de los trabajadores, pues trata de velar de que durante el proceso de ejecución del contrato se cumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación, en concreto, la obligación de abonarles al menos el Salario Mínimo Interprofesional, hemos de reconocerle legitimación a las recurrentes.

Por último, señalar que en el presente supuesto el recurso se interpone contra el anuncio de licitación y los pliegos en un contrato de servicios, cuyo valor estimado es superior a cien mil euros, convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública, por lo que el acto recurrido es susceptible de recurso especial en materia de contratación al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 apartados 1.a) y 2.a) de la LCSP.

No obstante, además del anuncio y los pliegos, las recurrentes afirman que impugnan los demás documentos contractuales que rigen el procedimiento de licitación, entre ellos, el informe de insuficiencia de medios, al que ya nos hemos referido, y la memoria justificativa. Al respecto, es necesario poner de manifiesto que el recurso especial es procedente contra actos producidos en el seno del procedimiento de adjudicación, que comienza con la convocatoria de la licitación y finaliza con la adjudicación del contrato. En consecuencia, los actos previos al procedimiento de adjudicación no son susceptibles de recurso especial, salvo que tengan conexión con alguna cláusula de los pliegos al ser estos impugnables, conforme a lo estipulado en el citado artículo 44.2 a) de la LCSP, circunstancia que no se ha acreditado en el supuesto examinado. (cfr. Resolución 676/2025, de 7 de noviembre de este Tribunal)

TERCERO. Acto recurrible.

El recurso se interpone contra los pliegos y restantes documentos contractuales que rigen un contrato administrativo 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.

Para determinar si el recurso se ha interpuesto dentro del plazo legal estipulado en el artículo 50 1 b) de la LCSP, es necesario resumir todo lo acontecido al respecto desde la publicación del anuncio de licitación.

El 4 de diciembre de 2025 se publicó el anuncio de licitación, en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía. Ese mismo día, los pliegos de esta contratación fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil.

El 24 de diciembre de 2025 las recurrentes remitieron el recurso al Tribunal a través de una oficina de Correos.

El 29 de diciembre de 2025 finalizaba el plazo de 15 días hábiles para interponer el recurso.

El 30 de diciembre de 2025 se recibió en el Registro de este Tribunal el recurso en papel.

Finalmente, el 13 de enero de 2026 se remitió electrónicamente el recurso a este Tribunal.

El órgano de contratación indica en su informe que *«la persona que ha interpuesto el recurso en representación de las interesadas, está obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración ... el recurso ha sido presentado electrónicamente con fecha 13 de enero de 2026 ... el art. 68.4 de la Ley 39/2015: “4. Si alguno de los*



sujetos a los que hace referencia el artículo 14.2 y 14.3 presenta su solicitud presencialmente, las Administraciones Públicas requerirán al interesado para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación”. Efectivamente este es el caso que se ha producido, el representante obligado a presentar la documentación de forma electrónica fue requerido para ello, presentando la documentación con fecha 13 de enero, debiendo ser esta fecha según el art. 68.4 la que se debe considerar como fecha de presentación de la solicitud, por lo que se encuentra fuera de plazo».

El órgano de contratación tacha de extemporánea la presentación electrónica del recurso, pero no se manifiesta sobre la pretérita presentación en papel.

A este respecto, el **Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales**, (en adelante, RPERMC) aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, aplicable a este Tribunal al ser legislación básica, de acuerdo con lo dispuesto en su disposición final primera, dispone en su artículo 18 que *“el recurso especial en materia de contratación ... solo podrá presentarse en el registro del órgano de contratación o en el del órgano administrativo competente para resolverlos ... La presentación en las oficinas de correos o en cualquier registro administrativo distinto de los mencionados en el apartado anterior no interrumpirá el plazo de presentación. En tales casos, el recurso, la reclamación o la cuestión de nulidad se entenderán interpuestos el día en que entren en el registro del órgano de contratación o en el del órgano administrativo competente para resolverlo, según proceda. No obstante, cuando en el mismo día de la presentación se remita al órgano administrativo competente para resolverlo o al órgano de contratación en su caso copia del escrito en formato electrónico, se considerará como fecha de entrada del mismo, la que corresponda a la recepción de la mencionada copia”* (el subrayado es nuestro).

Pues bien, aplicando lo establecido en el RPERMC, en el presente supuesto, no se remitió, en el mismo día, la copia del escrito en formato electrónico, por lo que, al finalizar el plazo para la interposición del recurso el 29 de diciembre de 2025 y habiendo tenido entrada en el Registro de este Tribunal el 30 de diciembre de 2025, habría que considerarlo como extemporáneo, al no interrumpir la presentación en la oficina de Correos, el 24 de diciembre de 2025, el citado plazo para la interposición del recurso.

Con posterioridad al RPERMC se promulgó la **LCSP que, en su artículo 51.3**, establece que *“el escrito de interposición podrá presentarse en los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, podrá presentarse en el registro del órgano de contratación o en el del órgano competente para la resolución del recurso.*

Los escritos presentados en registros distintos de los dos citados específicamente en el párrafo anterior, deberán comunicarse al Tribunal de manera inmediata y de la forma más rápida posible”.

Por tanto, la LCSP permite la presentación del recurso a través de una oficina de Correos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.4.b) de la citada Ley 39/2015, con el único condicionante de la referida comunicación al Tribunal de manera inmediata y de la forma más rápida posible.

Ante esta dualidad de regulaciones cabe plantearse que la LCSP, normativa de rango superior y posterior en el tiempo, prevalece sobre el Reglamento, pero, aunque esto sea así, la expresión *“de manera inmediata y de la forma más rápida posible”*, hay que conceptualarla como un término jurídico indeterminado, ya que no indica un plazo exacto o preciso, sino que deja un margen de interpretación.



Por ello, pueden plantearse dudas a la hora de su aplicación, pues el término inmediato o inmediata, según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa “*que sucede enseguida, sin tardanza*”, pero, ¿ello que implica? ¿que la comunicación sea el mismo día, al día siguiente o en la misma semana?.

Además, también hay que plantearse qué ocurriría si se presenta el recurso en una oficina de Correos y no se comunica al Tribunal, no ya inmediatamente, sino nunca.

Así, aplicando lo dispuesto en la LCSP, la solución debería ser la misma que la que hemos indicado anteriormente respecto al RPERMC, y es que, al no constar que las recurrentes, habiendo presentado el recurso a través de una oficina de Correos el 24 de diciembre de 2025, hayan realizado tal comunicación, ni en el mismo día de la presentación, ni siquiera dentro del plazo previsto para su presentación, esto es, hasta el 29 de diciembre de 2025, también habría que considerar extemporáneo el recurso, al haber llegado al Registro del Tribunal el 30 de diciembre de 2025.

No obstante, para resolver esta cuestión es obligado referirse a la **Sentencia del Tribunal Supremo 885/2025, de 3 de marzo de 2025**, (Id Cendoj: 28079130032025100033), donde, en un supuesto similar al del presente recurso, el Alto Tribunal, a fin de dar respuesta a la cuestión de interés casacional planteada, declaró lo siguiente:

«1/ En lo que se refiere al lugar de presentación del recurso especial en materia de contratación, lo establecido en el artículo 18.1 del ... [RPERMC], encontraba respaldo en el precepto de rango legal al que servía de desarrollo (artículo 44.3 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público de 2011); pero aquella norma reglamentaria no resulta conciliable con el precepto legal sobrevenido (artículo 51.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público), que en este concreto punto fija una regla sustancialmente distinta a la de la regulación legal anterior, permitiendo de forma amplia la presentación del recurso especial en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2/ En consecuencia, en la medida en que lo dispuesto en el artículo 18.1 del ... [RPERMC], no resulta compatible con los preceptos de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, en particular con el citado artículo 51.3 de dicha Ley, el precepto reglamentario debe entenderse derogado en virtud de a disposición derogatoria de la propia Ley 9/2007.

3/ Como vestigio de la regulación anterior, el artículo 51.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, establece en su párrafo segundo que cuando los escritos se presenten en registros distintos a los del órgano de contratación o el órgano competente para la resolución del recurso, “...deberán comunicarse al Tribunal de manera inmediata y de la forma más rápida posible”. Ahora bien, aceptando que esa carga de comunicar la interposición del recurso al Tribunal Administrativo de Recursos recae sobre el propio interesado que lo promueve, si el recurso se presenta en plazo el incumplimiento o cumplimiento tardío del deber de comunicación no puede traer como resultado que el recurso especial en materia de contratación sea considerado extemporáneo, pues, partiendo de que la regulación legal aplicable admite expresamente que el escrito de interposición se presente en cualquiera de los lugares a los que se refiere el citado artículo 16.4 de la Ley 39/2015, la inadmisión del recurso por razón de extemporaneidad sería una consecuencia desmedida, contraria al principio de proporcionalidad, y vulneradora de lo dispuesto en el artículo 51.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público» (el subrayado es nuestro).

Por tanto, en aplicación de la citada sentencia casacional, hemos de entender que el recurso se ha interpuesto dentro del plazo legalmente establecido, al admitirse su presentación, el 24 de diciembre de 2025, a través de una oficina de Correos, sin que el incumplimiento del deber de comunicación obste tal consideración.



QUINTO. Fondo del asunto: Establecimiento de condiciones laborales inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente.

1. Alegaciones de las recurrentes.

Manifiestan que “en el apartado 4.2 del pliego de condiciones, relativo al sistema de determinación retributiva, se establecen unas retribuciones anuales para jornada completa que ascienden a 16.311,96 €, equivalentes a 1.165,14 € mensuales en catorce pagas.

Dichas cantidades incumplen el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente para 2025, fijado en 1.184 € mensuales en catorce pagas (16.576 € anuales), lo que supone una infracción del artículo 102.3 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, que prohíbe expresamente incluir en los pliegos condiciones laborales inferiores a la legislación vigente.

Además, representa una diferenciación salarial con respecto a las auxiliares indefinidas de plantilla que van a realizar”.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

El órgano de contratación solo se manifiesta en su informe sobre el plazo de presentación del recurso y sobre la legitimación de las recurrentes, privando a este Tribunal de conocer su parecer sobre esta causa de recurso.

3. Consideraciones del Tribunal

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen.

En el PCAP se indican las retribuciones establecidas para el año 2025 en el artículo 36 del VI Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio de Sevilla, aplicable a los trabajadores que prestarán el servicio. Concretamente, las del grupo IV, con la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, ascienden a la cantidad de 1.165,14 euros mensuales por 14 pagas, lo que supone un salario anual de 16.311,96 euros, inferior al SMI en 264,04 euros.

Y es que, el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, establece el importe del mismo en 1.184 euros/mes, lo que supone un importe anual de 16.576 euros, en catorce pagas.

Por ello, al hacer el análisis de la cuestión planteada, hay que partir de la premisa de que es obligación de la empresa adjudicataria abonar, como mínimo, el SMI a sus trabajadores, independientemente de lo que establezca el pliego o el convenio, si este es inferior en cómputo anual. La retribución total anual es la clave, no necesariamente el salario base mensual, si los complementos alcanzan el mínimo legal. Así, el último párrafo del artículo 27.1 del ET dispone que “la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel”.

En este sentido, es obligado hacer mención a la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, **STS**) **556/2025**, de 5 de junio, que desestimó un recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que impugnó las tablas salariales para el año 2023 del convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección por no respetar algunas de sus tablas el salario mínimo interprofesional para ese año.

Respecto a las citadas tablas salariales se había pronunciado la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su Sentencia nº 102/2023, de 25 de septiembre, que desestimó íntegramente la demanda interpuesta por el



Ministerio de Trabajo y Economía Social. La Audiencia Nacional consideró que las tablas salariales eran conformes al Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, en base a la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo resultante de la sentencia 292/2022, de 26 de enero, que, en relación con la aplicación del SMI, sostenía que *“la cuantía mínima garantizada debe valorarse en cómputo anual y tomando en consideración todos los conceptos salariales”*, así como, que *“para garantizar la efectiva percepción del salario mínimo interprofesional garantizado la comparación no debe hacerse exclusivamente con el salario base de una determinada categoría, nivel o grupo profesional fijado en el convenio colectivo, sino que también debe tomarse en consideración la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de trienios”*.

Por el contrario, mediante el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social se alegaba la indebida aplicación de la doctrina dimanante de la citada sentencia 292/2022 del Tribunal Supremo, porque en aquel caso la suma al salario base de conceptos específicos (trienios) alcanzaba el SMI, pero eso no ocurría en el caso objeto de casación porque los pluses eran condicionales e incluso, manifestaba, que el SMI seguía sin alcanzarse incluso sumando dichos pluses.

Pues bien, ante tal situación, la citada STS 556/2025, indicó que *“es criterio ya consolidado en base a las anteriores sentencias que en el ámbito del salario mínimo interprofesional se aplica una regla especial en materia de compensación y absorción que lleva a compensar todos los conceptos que tengan naturaleza salarial, sin exigencia alguna de homogeneidad, salvo cuando exista previsión expresa del convenio colectivo que establezca otro criterio. Si lo percibido por el trabajador por todos los conceptos supera el mínimo legal garantizado como salario mínimo interprofesional entonces el objetivo legal se cumple”*.

Prosigue la sentencia señalando que *“no puede negarse que un convenio colectivo debe respetar la obligación legal de que el salario fijado en sus tablas salariales alcance la cuantía prescrita del salario mínimo interprofesional vigente cuando el acuerdo convencional es concluido. Para determinar si el convenio cumple con tal obligación en todos los casos ha de hacerse una comparación cuantitativa entre el importe del salario mínimo interprofesional de referencia y los salarios garantizados a cada grupo o nivel profesional en el convenio colectivo. El problema se plantea cuando los conceptos fijos contemplados en el convenio no alcanzan por sí mismos la cuantía del salario mínimo interprofesional y para alcanzar esa cuantía es necesario sumar otros conceptos de naturaleza contingente o de cuantía variable”*.

Así, se refiere a la STS de 7 de marzo de 2024, recurso 47/2022, donde, en relación con otros conceptos distintos a la antigüedad como el plus sobrecargo, la nocturnidad y la paga de beneficios, manifestaba que *«el hecho de que el abono de tales complementos quede condicionado a la concurrencia de las circunstancias que convencionalmente generan su devengo, como es ... consustancial a cualquier clase de plus o complemento salarial en función de las condiciones laborales que en cada caso determinan el derecho a su percepción, no impide su compensación”, puesto que “no hay norma legal que limite exclusivamente la absorción y compensación con los incrementos del salario mínimo interprofesional a los complementos vinculados a la realización de la jornada ordinaria de trabajo a una prestación de servicios normales, sin que el hecho de que obedezcan a razones singulares impida la aplicación de ese mecanismo, cuando el convenio colectivo no contiene regla que lo imposibilite en razón de la heterogeneidad de los conceptos salariales en juego”. Ahora bien, dicho pronunciamiento se hizo en el marco de un conflicto colectivo en el que se cuestionaba el cómputo de ese tipo de complementos salariales a efectos de alcanzar el salario mínimo interprofesional, pero no resolvimos la cuestión de cuál sería la calificación de un convenio que necesite de la circunstancia de que el trabajador tenga derecho a esos complementos en una determinada cuantía mínima para cumplir con la obligación de garantizar el salario mínimo interprofesional»*.



Por ello, el Alto Tribunal indica que *“para que la norma convencional sea respetuosa de la norma legal sobre salario mínimo interprofesional es preciso que:*

O bien, la suma de los conceptos fijos a los que tenga derecho el trabajador sea superior al salario mínimo interprofesional vigente en la fecha en que se concluye el convenio colectivo;

O bien, si para alcanzar el importe del salario mínimo interprofesional es necesario adicionar a los conceptos fijos otros de naturaleza contingente o cuantía variable, será preciso que el convenio incluya una cláusula de cierre que garantice en cualquier caso que el salario de la persona trabajadora alcance el salario mínimo interprofesional. Sin esa cláusula de cierre el convenio no garantiza, como debe, que las retribuciones respeten el mínimo legal, sino que ello dependerá de cada caso concreto de los complementos que puedan devengarse y adicionarse al salario base y otros conceptos regulares y de cuantía fija. El convenio entonces pudiera ser ilícito por la insuficiencia de sus previsiones salariales, como pretende en este caso la Administración recurrente”.

En el convenio colectivo aplicable al supuesto analizado se establece una cuantía anual para el personal Auxiliar de Ayuda a Domicilio de 16.311,96 euros anuales, que se obtiene de multiplicar por 14 pagas, los 1.165,14 euros/mes, resultado de la suma del salario base más las gratificaciones extraordinarias, que asciende a 1.143,70 euros/mes, a lo que se añade el complemento de antigüedad de 21,44 euros/mes. Por tanto, para determinar la cuantía anual se incluye, además del salario base, el resto de complementos previstos en el convenio y, aun así, no alcanza el importe del SMI.

En consecuencia, el primero de los condicionantes establecidos por el Tribunal Supremo para que el convenio sea respetuoso con la normativa del SMI no se cumple, ya que la suma de los conceptos fijos establecidos en el artículo 35 del convenio, esto es, el salario base, las gratificaciones extraordinarias y el plus de antigüedad, es inferior al SMI.

Respecto al segundo condicionante, la adición a los conceptos fijos indicados, de otros conceptos de naturaleza contingente o cuantía variable, como es el plus de nocturnidad, por las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, establecido, asimismo, en el citado artículo 35 regulador de la estructura retributiva, tampoco se cumple y no solo porque la cláusula sexta del PPTP establezca que *“el horario de atención será preferentemente diurno”*, sino porque en los 54 artículos del convenio aplicable no se observa *“una cláusula de cierre que garantice en cualquier caso que el salario de la persona trabajadora alcance el salario mínimo interprofesional”*, por lo que, no podemos entender que de lo estipulado en el mismo se colija que las retribuciones respetarán el SMI.

Por último, señala la sentencia que *“también hay que recordar que la licitud de un convenio colectivo ha de valorarse en función del momento temporal en que el mismo es concluido. Si el convenio es lícito y respeta el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de concluir el pacto, pero después se produce una situación sobrevinida por la cual se queda por debajo debido al incremento del SMI en fechas posteriores, ello no determina una ilicitud sobrevinida del convenio. No estaríamos en tal caso ante un supuesto de ilicitud del convenio, puesto que se pactó legalmente, sino de mera aplicación del sistema de fuentes del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, que obligará a aplicar preferentemente la norma estatal sobre la pactada si las condiciones de esta última quedan por debajo de las de la primera”.*

Por tanto, si en el presente supuesto, el expediente se hubiese iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el SMI para 2025, la normativa aplicable a la licitación hubiese sido la vigente a tal fecha, por lo que, al no haber podido prever el órgano de contratación que el SMI iba a elevarse en ese importe, y menos aún su nueva cuantía, esta fijación de un nuevo SMI por encima del determinado en el convenio colectivo aplicable, formaría parte del riesgo propio de la ejecución de los contratos



que correspondería soportar al adjudicatario, que debió tener en consideración este posible incremento de los costes a la hora de presentar su oferta.

Pero no es el caso, ya que, en el presente expediente de contratación, según la documentación obrante en el mismo, la memoria justificativa tiene fecha de 2 de octubre de 2025 y el PCAP es de fecha 22 de agosto de 2025, por lo que, el órgano de contratación debió tener en cuenta, para determinar el precio del contrato, la nueva cuantía del SMI para 2025, ya que el Real Decreto 87/2025 se publicó en el BOE de 12 de febrero de 2025 y entró en vigor al día siguiente y por lo tanto, era de plena aplicación al tiempo de iniciar la tramitación del contrato.

No obstante, se ha de indicar que además de lo señalado en los artículos 100. 1 y 2 y 101.2 de la LCSP, citados y reproducidos por las recurrentes, el artículo 102.3 de la citada LCSP -también señalado en el recurso- dispone, en esencia, en su primer párrafo que los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación (en adelante, PBL) -y por ende el valor estimado del contrato- sea adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato, atendiendo al precio general de mercado, en el momento de su fijación, y no solo de los costes laborales del mismo.

Al respecto, en cuanto a la posibilidad de compensar partidas dentro del PBL, este Tribunal se ha pronunciado en varias de sus resoluciones, entre otras, en la 66/2020, de 20 de febrero, en la 171/2024, de 22 de abril, en la 481/2024, de 31 de octubre y 454/2025, de 25 de julio.

En el supuesto que ahora se examina, si bien procede dar la razón a las recurrentes con relación al déficit en el cálculo de la partida de los costes de personal, se debe tener en cuenta que no calculan el efecto de la insuficiencia de la citada partida en el importe del PBL, por lo que se da una circunstancia que imposibilita que ni siquiera pueda plantearse en principio si el precio del contrato es o no adecuado para su efectivo cumplimiento, pues las recurrentes nada señalan sobre la cuantía que supondría aplicar estos costes laborales a los costes del personal necesario para ejecutar la prestación, ni si ese supuesto déficit podría o no ser subsumido en alguna o algunas de las otras partidas de costes o entre todas ellas -por ejemplo, el beneficio industrial-, limitándose a afirmar que por hecho de no haberse calculado los costes laborales correctamente se incumpliría el artículo 102.3 de la LCSP.

En este sentido, se advierte, pues, que el recurso en este extremo adolece de falta de concreción y de la debida fundamentación o motivación con relación a la pretensión, no pudiendo este Tribunal suplir a la recurrente en su deber de motivación del recurso construyendo una argumentación que solo corresponde a quien impugna una decisión del poder adjudicador.

En cualquier caso, queda claro que la subida del Salario Mínimo Interprofesional ha de afectar necesariamente al cálculo del Presupuesto Base de Licitación, aumentando, por tanto, el valor de los costes laborales repercutidos en el precio/hora que los pliegos establecen. No obstante, este aumento de costes puede ser paliado mediante una reducción suficiente del beneficio industrial. Con ello se comprueba que el total del PBL no es inferior al total de los costes que del contrato han de dimanar para la adjudicataria. No obstante, se pone de manifiesto que dicha compensación produce, efectivamente, una reducción significativa del importe del beneficio industrial esperado por los licitadores que pudiera afectar a la concurrencia en el presente procedimiento de licitación.

A mayor abundamiento, resulta necesario indicar que el SMI es una norma de derecho necesario y de mínimos, lo que significa que ninguna disposición de un convenio colectivo o de un contrato individual puede fijar un salario inferior. Siempre prevalece la cuantía más alta, en este caso, el SMI. Así lo establece el artículo 3.3 del ET: “*Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más*



favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables". Por ello, la empresa adjudicataria está obligada a abonar, de acuerdo con lo indicado anteriormente, el SMI a sus trabajadores, independientemente de lo que establezca el convenio y el pliego.

Finalmente, sobre lo indicado por las recurrentes sobre la diferenciación salarial del personal que prestará el servicio con respecto a las auxiliares indefinidas de plantilla del Ayuntamiento, no vamos a entrar, al tratarse de una cuestión de derecho laboral sobre dos regímenes jurídicos distintos, el de los empleados públicos, sujetos al Convenio Colectivo municipal y el de personal de una empresa privada al que se le aplica un convenio diferente.

En consecuencia, con base en las consideraciones realizadas, procede desestimar en los términos expuestos el único motivo de recurso admitido.

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

ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por ■ y por ■, en calidad de delegadas sindicales del Sindicato Comisiones de Bases, contra los pliegos y resto de documentos contractuales que rigen el contrato denominado "Servicio de ayuda a domicilio vinculado a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para usuarios/as con resolución aprobatoria del programa individual de atención con más de cuarenta horas mensuales prescritas", convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá del Río (Sevilla) (Expte. 305/2024).

SEGUNDO. Declarar que no se aprecia temeridad ni mala fe en la interposición del recurso de acuerdo con lo establecido 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.

