



Junta de Andalucía



**Recurso 79/2026**  
**Resolución 107/2026**  
**Sección Primera**

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

Sevilla, 27 de febrero de 2026

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■■ contra la resolución del órgano de contratación, de 19 de enero de 2026, por la que se adjudica el contrato denominado “Servicios de limpieza de edificios públicos en el Término Municipal de Níjar”, promovido por el Ayuntamiento de Níjar (Almería) (Expte. 11718/2023), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 1 de junio de 2025, se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato de servicios indicado en el encabezamiento. El 2 de junio, el citado anuncio se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea, poniéndose los pliegos a disposición de los interesados en el perfil de contratante el 1 de junio. El valor estimado del contrato asciende a 3.689.959,72 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público 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.

Tras la tramitación del procedimiento de adjudicación, el 19 de enero de 2026 el órgano de contratación dictó acuerdo de adjudicación del contrato a la entidad ■■ (adjudicataria, en adelante). El citado acto se publicó en el perfil de contratante el 23 de enero, fecha en la que asimismo fue remitida su notificación a la entidad ahora recurrente.

**SEGUNDO.** El 13 de febrero de 2026, la entidad ■■ (recurrente, en adelante) presentó en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación contra la adjudicación del contrato.

Mediante oficio de la Secretaría de este Tribunal, de 16 de febrero de 2026, se dio traslado del recurso al órgano de contratación y se le requirió la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, posteriormente, se ha recibido en este Órgano.



Habiéndose practicado el trámite de alegaciones al recurso con traslado de dicho escrito a los interesados para que en el plazo de cinco días hábiles puedan formular aquellas, consta que las ha presentado en plazo la entidad adjudicataria.

## **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 artículo 10.3 del 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.**

La recurrente ostenta legitimación para la interposición del recurso de conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la LCSP, al estar clasificada su oferta en segundo lugar de modo que la eventual estimación del recurso le situaría en condiciones de obtener la adjudicación.

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

En el presente supuesto, el recurso se interpone contra la adjudicación de 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 c) de la LCSP.

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

El recurso se ha interpuesto en plazo de conformidad con lo establecido en el artículo 50.1.d) de la LCSP.

### **QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes**

#### I. Alegaciones de la entidad recurrente

Solicita la anulación de la adjudicación con retroacción del procedimiento al momento de valoración de las ofertas incursas en presunción de anormalidad, a fin de que se proceda a una nueva valoración conforme a Derecho. Subsidiariamente, solicita que, para el caso de considerarse suficientemente acreditada la inviabilidad de la oferta adjudicataria, se acuerde su exclusión y, asimismo, en caso de ser necesarias nuevas actuaciones de valoración se proceda a la adjudicación del contrato a su favor.

Según se desprende del expediente de contratación remitido, la oferta de la adjudicataria estuvo inicialmente incursa en presunción de anormalidad, siendo requerida para justificar su viabilidad y solicitando el órgano de contratación informe técnico a la Universidad de Granada -que había participado en la elaboración del estudio económico del contrato- para valorar la suficiencia de la justificación aportada. El citado informe, de 19 de noviembre de 2025, fue posteriormente asumido por los servicios municipales, acordando la mesa de contratación considerar suficientemente justificada la proposición de la licitadora, adjudicándose posteriormente el contrato a su favor.



Pues bien, la recurrente funda sus pretensiones en los argumentos que, de modo sintético, exponemos a continuación:

1. Incumplimiento de la normativa laboral en la justificación de la oferta: infravaloración del coste derivado del salario mínimo interprofesional (SMI).

Sostiene que la justificación aportada por la adjudicataria se fundamenta en una incorrecta determinación de los costes laborales, al emplear como referencia valores salariales inferiores a los legalmente exigibles.

Señala que *“(...) del estudio económico incorporado al expediente se desprende que el cálculo del coste/hora del servicio se realiza tomando como base una retribución anual en torno a 16.044,01 euros, correspondiente a parámetros salariales del ejercicio 2024 y del Convenio Colectivo del Sector de la Limpieza en Almería, inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de la licitación y durante la ejecución del contrato.*

*Es clave que dicha cuantía resulta inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente para el año 2025 (16.576 € anuales o 1.184 € mensuales por 14 pagas) (ANEXO III BOE SMI 2025), debiendo tenerse en cuenta además la evolución prevista del mismo durante la ejecución del contrato, dada su duración plurianual, considerando la tendencia de los últimos años, siendo la estimada para el 2026 un incremento del 3,1% “.*

Estima, pues, que el uso del SMI es una exigencia legal imperativa y que la justificación de la oferta aceptada por el órgano de contratación se basa en valores salariales inferiores al salario mínimo vigente, lo que determina una infravaloración de los costes de personal y del servicio, que es especialmente relevante teniendo en cuenta que más del 80% del coste del contrato son gastos de personal.

Añade que la aceptación de la oferta de la adjudicataria sin verificar su adecuación al SMI vigente, de aplicación obligatoria en aquellas categorías en las que el convenio colectivo resulta inferior al mismo, vulnera lo dispuesto en el artículo 149 de la LCSP, precepto que exige que la justificación de las ofertas acredite de forma efectiva el respeto de las obligaciones sociales y laborales. Señala que, aun en el hipotético supuesto de que el órgano de contratación hubiera tomado como referencia en el estudio económico valores salariales inferiores al SMI vigente, dicha circunstancia no exime en ningún caso a los licitadores de la obligación de formular sus ofertas conforme a la normativa laboral vigente. Incide en que el cumplimiento del SMI no puede verse alterado por errores en la configuración del presupuesto base de licitación ni por las hipótesis empleadas en los estudios económicos del expediente, de modo que la adjudicataria no puede ampararse en las previsiones del estudio económico para justificar una oferta basada en costes laborales inferiores a los legalmente exigibles.

Señala que el salario base anual utilizado en el estudio económico y en la justificación corresponde a 2024 y es de 16.044 euros, siendo el SMI correspondiente a 2025 de 16.576 euros, con una diferencia de 532 euros; y concluye que no se trata de determinar si la oferta adjudicataria presenta un menor margen o una mayor eficiencia, sino de constatar que su estructura de costes resulta incompatible con el cumplimiento de la normativa laboral aplicable, lo que impide considerarla válida a efectos de su aceptación conforme al artículo 149 de la LCSP.

2. Falta de acreditación suficiente de la coherencia y viabilidad del modelo económico de la oferta adjudicataria.

La recurrente alega que el informe emitido por la Universidad de Granada identifica como principal elemento diferenciador en la estimación de costes la hipótesis de absentismo, sin que se realice un análisis detallado del resto de variables económicas que componen la oferta. En consecuencia, no consta una verificación completa de



la coherencia interna del modelo económico de la oferta adjudicataria, lo que impide considerar suficientemente acreditada su viabilidad.

En este contexto, la falta de una comprobación detallada de la coherencia económica de la oferta impide considerar suficientemente acreditada su viabilidad, en los términos exigidos por el artículo 149 de la LCSP.

3. Incorrecta valoración de la viabilidad de la oferta por infravaloración del absentismo real del servicio.

Alega que el absentismo es uno de los elementos determinantes en la estructura de costes, tal y como reconoce el propio estudio económico incorporado al expediente. En particular, dicho estudio contempla distintos escenarios de cálculo en función del nivel de absentismo, evidenciando que esta variable tiene un impacto directo y significativo tanto en el número de efectivos necesarios, como en el coste total del servicio.

Continúa señalando que, conforme a los datos del expediente, la aplicación de tasas de absentismo elevadas (derivadas de la experiencia real en la prestación del servicio) reduce de forma sustancial el número de horas efectivas trabajadas por empleado, incrementando en consecuencia el número de efectivos necesarios para cubrir el servicio y, por tanto, el coste global del mismo. Señala que *“el informe emitido por la Universidad de Granada reconoce expresamente que la principal diferencia en la estimación de los costes se encuentra en la hipótesis de absentismo considerada, indicando que el estudio económico del expediente utiliza un porcentaje de absentismo del 39,88 %, lo que determina un número de horas anuales trabajadas de 996 horas y la necesidad de 76,61 efectivos para la correcta prestación del servicio.*

*No obstante, pese a la relevancia de esta variable, la aceptación de la justificación de la oferta adjudicataria se basa en la utilización de referencias teóricas o sectoriales de absentismo, sin que conste una adecuada consideración de los datos reales del servicio disponibles en el expediente.*

*Esta circunstancia resulta especialmente significativa si se tiene en cuenta que el propio modelo económico del órgano de contratación pone de manifiesto que pequeñas variaciones en el porcentaje de absentismo generan incrementos muy relevantes en el coste total del contrato, lo que evidencia la elevada sensibilidad del modelo a dicha variable.*

*En consecuencia, la utilización de hipótesis de absentismo inferiores a las derivadas de la experiencia real del servicio determina una infravaloración del número de efectivos necesarios (...)*

Y concluye que la aceptación de la oferta adjudicataria sin una verificación adecuada del impacto del absentismo real en la estructura de costes supone una incorrecta aplicación del artículo 149 de la LCSP, al no haberse acreditado la viabilidad efectiva de la oferta en las condiciones de ejecución del contrato.

## II. Alegaciones del órgano de contratación

Se opone a los argumentos del recurso esgrimiendo, en síntesis, los siguientes:

1. El estudio económico de cálculo de costes que soportó el valor estimado del contrato fue finalizado el 3 de septiembre de 2024, fecha en la que el SMI era el correspondiente al año 2024 (último ejercicio económico cerrado en la fecha de elaboración del mismo) lo que, además de cumplir con las disposiciones legales vigentes en ese momento, garantiza la comparabilidad de las diferentes ofertas en el proceso de licitación y la libre concurrencia en igualdad de condiciones. La presentación de ofertas económicas debe estar dotada de seguridad



jurídica y objetividad y no debe depender de la fecha en la que se produzca la misma, sino que ha de tomarse como referencia económica el coste establecido por el órgano de contratación en los pliegos, que no fue objeto de impugnación y vincula a todas las partes, incluida la recurrente.

2. El estudio económico computó para cada empleado, además de los importes del convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales para el año 2024, un complemento de productividad al rendimiento por 750 euros anuales y un plus de productividad de 660 euros anuales, lo que implica un total de 1.410 euros al año por empleado. Los importes de ambos complementos figuran en el acuerdo suscrito, el 21 de junio de 2024, entre la actual contratista y los representantes de los trabajadores, si bien es necesario tener en cuenta su efecto en la reducción del nivel de absentismo que la adjudicataria ha estimado justificadamente en el 25%.

3. La adjudicataria fundamentó su oferta en unos costes laborales por encima del SMI para 2024 y también para 2025. Al efecto, el órgano de contratación inserta la siguiente tabla:

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES	COSTE LABORAL TOTAL REFERIDO POR FCC EN SU OFERTA SIN SEGURIDAD SOCIAL (DATOS PRIMARIOS)	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2025	DIFERENCIA
I. Titulados/as	Grado Superior	25.554,05 €	16.576,00 €	8.978,05 €
I. Titulados/as	Grado Medio	23.252,22 €	16.576,00 €	6.676,22 €
II. Personal Administrativo	Oficial 1*	19.800,19 €	16.576,00 €	3.224,19 €
II. Personal Administrativo	Oficial 2*	18.648,93 €	16.576,00 €	2.072,93 €
II. Personal Administrativo	Auxiliar	17.268,08 €	16.576,00 €	692,08 €
III. Mandos Intermedios	Encargado/a general	19.800,19 €	16.576,00 €	3.224,19 €
III. Mandos Intermedios	Responsable de Equipo	18.539,53 €	16.576,00 €	1.963,53 €
IV. Personal de Limpieza	Conductor/a-Limpiador/a	17.738,73 €	16.576,00 €	1.162,73 €
IV. Personal de Limpieza	Peón/na Especializado/a	17.454,01 €	16.576,00 €	878,01 €
IV. Personal de Limpieza	Limpiador/a	17.169,11 €	16.576,00 €	593,11 €

Señala que, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el SMI para el año 2025, la revisión del salario mínimo en él establecido no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. En consecuencia, concluye el órgano de contratación que la oferta adjudicataria resulta viable en la medida que los costes laborales en ella previstos superan el SMI para 2025 en todas las categorías profesionales.

4. El pliego de prescripciones técnicas (PPT) incluye el estudio económico de cálculo de costes, y no fue objeto de recurso por parte de ninguna entidad interesada, incluyendo la recurrente, la cual tampoco formuló ninguna pregunta o aclaración al órgano de contratación. Así, resulta evidente que, en el momento de presentar su oferta, la recurrente interpretó claramente los términos del estudio económico de cálculo de costes y consideró el mismo válido en todos sus términos, incluyendo los cálculos de los costes laborales, realizados en referencia al Convenio Colectivo del año 2024, último ejercicio económico cerrado en la fecha de inicio del procedimiento de licitación.

5. Asimismo, el órgano de contratación señala que, conforme a la doctrina de este Tribunal, el beneficio industrial es una partida que depende exclusivamente de la voluntad de la entidad licitadora, por lo que dicho beneficio podría asumir en parte o en su totalidad el déficit que se genere en otras partidas de costes. Y añade que, en el caso de la oferta económica de la adjudicataria, la partida de gastos generales y beneficio industrial asciende a 190.001,39 euros (página 10 del documento de justificación aportado), cifra muy superior a la diferencia, en términos de coste laboral anual, resultante de aplicar el convenio colectivo del año 2024 y el importe del SMI aplicable en el año 2025, la cual es 32.515,23 euros en total. Concreta, además, que el informe de la Universidad



de Granada (página 10) indica que, en este sector de actividad, los gastos generales suelen representar, en promedio, el 13% mientras que el beneficio industrial suele corresponder, de media, al 6%. Por tanto, desagregando ambas partidas en el total de 190.001,39 euros aportado por la adjudicataria, el beneficio industrial, individualmente considerado sin costes generales, ascendería a 60.002,43 euros -importe muy superior a la mencionada diferencia de 32.515,23 euros, de modo que el importe del beneficio industrial cubriría el déficit relativo al SMI para el año 2025 con una holgura de 27.487,20 euros.

6. Los cálculos del nivel de absentismo -que la adjudicataria ha justificado adecuadamente en respuesta al requerimiento del órgano de contratación- demuestran inequívocamente la viabilidad económica de la oferta presentada por esta empresa. En términos anuales, el ahorro económico por la reducción del nivel de absentismo hasta un 25% es más que suficiente para satisfacer el pago de los complementos y plus de productividad a la totalidad de los trabajadores, generando un exceso o superávit de 201.209,75 euros, por lo que queda suficientemente acreditada que la oferta adjudicataria posibilita, con una considerable holgura, cumplir con todas las obligaciones relativas a los costes laborales, incluyendo las vinculadas al SMI del año 2025.

7. No es cierto, a juicio del órgano de contratación, que no conste en el expediente una verificación completa de la coherencia interna del modelo económico de la oferta adjudicataria. Señala que el informe de la Universidad de Granada realiza un estudio pormenorizado, a nivel conceptual y numérico, de la comparación entre los costes computados por la adjudicataria en su oferta y los costes reflejados en el estudio económico que figura en el PPT.

8. Respecto a la infravaloración del absentismo denunciada en el recurso, el órgano de contratación esgrime que, como refleja el informe de la Universidad de Granada, la adjudicataria no solo ha soportado el porcentaje de absentismo propuesto (25%) en la valoración realizada en el “Libro Blanco del Sector de la Limpieza”, sino que también lo ha motivado sobre la base de su experiencia en el servicio de limpieza de centros, dependencias municipales y colegios de la ciudad de Almería, donde soporta un porcentaje máximo del 20%. En definitiva, la documentación aportada por la adjudicataria incluye evidencia apropiada para concluir que sus procedimientos de trabajo, sus sistemas de control del personal y su modelo de incentivos al rendimiento son suficientes y adecuados para lograr un nivel de absentismo del 25%, en línea con el referido Libro Blanco y con su propia experiencia en otros contratos que presta en el municipio de Almería.

### III. Alegaciones de la entidad adjudicataria

Muestra su oposición al recurso esgrimiendo, en síntesis, lo siguiente:

1. Rige en esta materia el principio de discrecionalidad técnica. En este sentido, alega que la decisión de considerar viable su oferta se basa en el informe emitido por la Universidad de Granada que tiene un soporte técnico especializado, frente al cual no es admisible un juicio paralelo o valoración alternativa de la recurrente, que ni siquiera aduce la existencia de desviación de poder, arbitrariedad o error patente. La adjudicataria cita doctrina administrativa y de los órganos judiciales sobre esta materia.

2. El escrito de impugnación plantea un recurso indirecto contra los pliegos, en lo relativo a la exclusión de la oferta adjudicataria por no haber considerado, supuestamente, el SMI en vigor.

3. No es exigible la acreditación suficiente de la coherencia y viabilidad del modelo económico de la oferta. En tal sentido, manifiesta que parece imputarse a la decisión recurrida el hecho de que se haya basado en un informe limitado al análisis de la tasa de absentismo considerada en la justificación de la oferta, sin un examen detallado de las variables económicas que componen la oferta. No obstante, señala la adjudicataria que el reiterado informe sí analiza la oferta en su conjunto y reproduce la parte del mismo en que así lo considera, concluyendo



que la justificación aportada es conforme a las exigencias del artículo 149 de la LCSP y citando doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales sobre el alcance del examen de viabilidad de las proposiciones.

4. La tasa de absentismo que contempla su oferta está debidamente justificada. Aduce que los pliegos no obligan a los licitadores a asumir el mismo porcentaje de absentismo que se estima en ellos y que, de hecho, el estudio económico está construido sobre la base de tres escenarios distintos de absentismo: 8,9%, 20% y 39,88%.

Añade que la decisión de considerar justificada su oferta se fundamenta en dos elementos de juicio objetivos: (i) que el porcentaje de absentismo estimado es coherente con los datos oficiales del Libro Blanco del Sector de la Limpieza en Almería y (ii) que la empresa tiene una dilatada experiencia en la prestación de servicios de este tipo. Y frente a esta motivación, el recurso especial se limita a poner de manifiesto su discrepancia, sin atribuir a la decisión un vicio concreto que pueda ser apreciado por el Tribunal en su labor de revisión.

#### **SEXTO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal**

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. El recurso pivota sobre tres cuestiones fundamentales: la incorrecta determinación de los costes laborales en la justificación de la oferta adjudicataria al utilizar valores salariales inferiores al SMI de 2025, la falta de acreditación suficiente de la viabilidad del modelo económico de dicha oferta y la infravaloración en la misma del absentismo real del servicio.

Como punto de partida y antes del examen individualizado de las tres cuestiones indicadas, hemos de partir del principio de discrecionalidad técnica que rige en esta materia. Así, en nuestra reciente Resolución 751/2025, de 12 de diciembre, señalábamos:

*<< (...) este Tribunal, entre otras muchas, en la Resolución 90/2019, de 21 de marzo, así como los restantes Órganos de resolución de recursos contractuales, han establecido que en la determinación de si una oferta, incurso inicialmente en baja anormal o desproporcionada, está o no justificada su viabilidad, rige el principio de discrecionalidad técnica, según el cual la actuación administrativa esta revestida de una presunción de certeza o de razonabilidad apoyada en la especialización y la imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación, y que sólo puede ser desvirtuada si se acredita la infracción o el desconocimiento del proceder razonable que se presume en el órgano calificador, bien por desviación de poder, arbitrariedad o ausencia de toda posible justificación del criterio adoptado, bien por fundarse en patente error, debidamente acreditado por la parte que lo alega.*

*Dicha Resolución 90/2019, de 21 de marzo, de este Tribunal, fue recurrida ante la jurisdicción contencioso-administrativa, recurso 379/2019, que fue desestimado mediante la Sentencia de 3 de marzo de 2021 dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que señala -en lo que aquí interesa- en su fundamento de derecho quinto lo siguiente: «Los órganos de contratación gozan de discrecionalidad técnica para valorar si la oferta es anormalmente baja, que encuentra su fundamento en la presumible imparcialidad del órgano de contratación, especialización de sus conocimientos, e intervención directa en el procedimiento de selección, de forma que solamente en los supuestos en que sea evidente la existencia de error en la valoración efectuada por el órgano de contratación es posible sustituir la decisión adoptada. En el caso de autos, la decisión se ve amparada por un informe efectuado por órgano técnico extenso y motivado que analiza los aspectos de la oferta de la recurrente y la justificación dada por la misma respecto de la corrección de la oferta y la posibilidad de correcta ejecución del contrato. (...) En definitiva, el Órgano de Contratación a través del informe técnico ha motivado ampliamente las razones por las que no se entiende*



*justificada la oferta, siendo esta desproporcionada o anormalmente baja en atención al criterio establecido en la Ley de Contratos y el Pliego>>.*

Así las cosas, salvo prueba de error patente, arbitrariedad, desviación de poder o falta de motivación no podrán acogerse los argumentos de la recurrente pues se presume el acierto y razonabilidad de la decisión administrativa, sobre la cual no podrá prevalecer el juicio técnico paralelo que pueda efectuarse en el recurso.

De otro lado, no puede olvidarse que es doctrina reiterada (v.g. Resolución 24/2024 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales) que, en los supuestos de conformidad con la justificación de la oferta incurrida en presunción de anormalidad, no se requiere que se expliciten de manera exhaustiva los motivos de aceptación, bastando una mínima motivación que permita evaluar la razonabilidad de la conclusión alcanzada.

Sobre la base de estas dos premisas fundamentales (principio de discrecionalidad técnica y validez de una motivación menos exhaustiva en los supuestos de admisión respecto a los casos de exclusión de ofertas incurridas en presunción de anormalidad) hemos de analizar, a continuación, si la decisión de admitir la proposición adjudicataria ha superado o no los límites de aquel principio, y si los argumentos del informe de viabilidad en los que se apoyó la admisión de la oferta determinan la razonabilidad de esta decisión. Para ello, analizaremos por su orden cada una de las cuestiones suscitadas en el recurso.

**1.** En cuanto a la utilización del SMI correspondiente al año 2024 en la justificación de la oferta en lugar del vigente para 2025, hemos de partir de la consideración de que el estudio económico incluido en el PPT, elaborado por la Universidad de Granada en virtud del encargo recibido del Ayuntamiento (páginas 33 y siguientes del PPT), se emitió el 3 de septiembre de 2024, tomando en consideración la tabla salarial vigente para dicho ejercicio conforme al Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS (BOP de Almería número de 227 de 25 de noviembre de 2022). Es decir, a la fecha de elaboración del estudio económico que sirvió de base a la determinación del presupuesto base de licitación del contrato, el SMI a considerar en los costes laborales era el entonces vigente, es decir, el correspondiente a 2024.

Así las cosas, la adjudicataria formuló su oferta ateniéndose a los términos del estudio económico obrante en el PPT; y, como bien señala el órgano de contratación y la adjudicataria, la recurrente aceptó incondicionalmente todos los términos de los pliegos al presentar su oferta -incluido el estudio económico referido- (artículo 139 de la LCSP), sin que pueda ahora, una vez que el resultado de la licitación no le ha sido favorable, plantear en un recurso contra la adjudicación una impugnación indirecta del PPT, puesto que el origen de la controversia aquí suscitada estaría en un hipotético defecto del estudio económico que tendría que haber denunciado en un recurso contra los pliegos.

En cualquier caso, a mayor abundamiento, la oferta de la adjudicataria -por categorías profesionales- (página 553 del expediente de contratación), una vez computados el complemento de productividad al rendimiento y el plus de productividad, superaba el SMI para 2025; de este modo, la subida de dicho salario en el citado ejercicio quedaría absorbida por los complementos señalados, tal y como indican el órgano de contratación y la adjudicataria en sus respectivos escritos frente al recurso. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, cuyo tenor es el siguiente: *A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:*



1. *La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.*

*A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 16 576 euros.*

2. *Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto.*

3. *Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este”.*

**2.** En cuanto a la falta de acreditación de la coherencia interna del modelo económico de la adjudicataria, el alegato del recurso no puede prosperar y ello por cuanto una lectura del informe técnico sobre la viabilidad de la oferta obrante en el expediente de contratación remitido a este Tribunal (páginas 645 y siguientes) arroja la conclusión contraria. En tal sentido, el informe (i) analiza la justificación de la adjudicataria en cuanto a los costes de personal, de vestuario y equipamiento, de productos de limpieza, de maquinaria, vehículos y sistemas de control de asistencia, de fiscalización y control del servicio, los gastos generales y el beneficio industrial y (ii) concluye lo siguiente:

*<<En síntesis, las diferencias respecto a los resultados del Estudio Económico de Cálculo de Costes, que figura en el Pliego de Prescripciones Técnicas, responden al siguiente detalle:*

*o Absentismo: reducción de 287.219,75 €.*

*o Coste de vestuario y equipamiento: reducción de 2.352,53 €.*

*o Coste de productos de limpieza: reducción de 181,57 €.*

*o Coste de maquinaria, vehículos y sistemas de control de asistencia: subida de 21.319,8 €.*

*o Coste de fiscalización y control: subida de 4.879,86 €*

*o Gastos generales y beneficio industrial: subida de 27.243,09 €.*

*o La agregación de las anteriores diferencias supone un coste total anual inferior en 236.311,28 €.*

*o Así, por los motivos expuestos, en términos anuales la diferencia de la oferta de FCC Medio Ambiente, S.A.U. respecto a los costes calculados en el referido estudio económico asciende a 236.311,28 €/año.*

(...)

*En función de estas diferencias (...), la oferta económica (...) está razonablemente justificada y resulta viable para prestar el servicio objeto de contratación, ya que la principal diferencia respecto al estudio económico de cálculo de costes que figura en el Pliego de Prescripciones Técnicas obedece a un porcentaje de absentismo del 25,03% que está adecuadamente soportado en el mencionado Libro Blanco del Sector de la Limpieza, elaborado por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza. Además, entendemos que, por la experiencia de esta compañía en el tipo de servicios objeto de contratación, es razonable admitir que sus técnicas, procedimientos, metodología de organización del personal y, en general, su política de empresa, pueden permitir reducir el absentismo hasta alcanzar el referido 25,03% >>*



El contenido reproducido del informe permite considerar, a la luz de la doctrina expuesta al comienzo de este fundamento, que la admisión de la oferta adjudicataria sobre la base del citado informe se halla suficientemente motivada como para poder concluir sobre su razonabilidad. Por otro lado, la incoherencia interna del modelo económico que se denuncia en el recurso no se acredita mínimamente por la recurrente, sin que sea exigible -en el caso de aceptación de la oferta- el análisis detallado de todas sus variables económicas en el sentido que afirma la recurrente.

**3.** En cuanto a la incorrecta valoración de la viabilidad de la oferta por infravaloración del absentismo real del servicio, la recurrente no demuestra error patente en la aceptación del porcentaje de absentismo de la oferta adjudicataria. Esta licitadora sostiene en su escrito de justificación que el absentismo del 25% es realista y en ningún caso pondría en riesgo la viabilidad de su oferta porque (i) el propio pliego indica varias opciones de porcentaje de absentismo y dos de ellas son inferiores al 25%, (ii) el primer *Libro Blanco del Sector de la Limpieza* indica un absentismo inferior (13%), lo que deja margen suficiente y (iii) es actualmente adjudicataria de contratos similares al que nos ocupa con absentismo real, en uno de ellos, inferior al 20%.

Esta justificación lleva al informe sobre viabilidad a considerar que es razonable admitir que las técnicas de la adjudicataria, sus procedimientos, metodología de organización del personal y, en general, su política de empresa, pueden permitir una reducción del absentismo hasta alcanzar el 25,03%.

En definitiva, la recurrente no demuestra que este porcentaje de absentismo determine la inviabilidad de la oferta ni que el informe técnico haya errado al considerar viable la proposición adjudicataria con el citado porcentaje. Antes, al contrario, los pliegos no obligan a asumir el porcentaje de absentismo que se estima en ellos y, de hecho, el estudio económico inserto en el PPT está construido sobre la base de tres escenarios distintos de absentismo: 8,9%, 20% y 39,88%, dos de ellos inferiores al contemplado por la adjudicataria en su oferta.

Así pues, con fundamento en las consideraciones aquí realizadas, hemos de concluir que los argumentos del recurso no desvirtúan las apreciaciones realizadas en el informe técnico sobre viabilidad de la oferta adjudicataria en que se basa la decisión de admisión de dicha proposición. No se ha probado en el recurso la superación, en el supuesto examinado, de ninguno de los límites de la discrecionalidad técnica que rigen en esta materia; en particular, no se ha acreditado la inviabilidad de la proposición adjudicataria, ni la existencia de error patente en el informe técnico que sirvió de base a la decisión recurrida, existiendo -por el contrario- motivación suficiente para amparar la validez de la misma.

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

#### ACUERDA

**PRIMERO.** Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■■ contra la resolución del órgano de contratación, de 19 de enero de 2026, por la que se adjudica el contrato denominado “Servicios de limpieza de edificios públicos en el Término Municipal de Níjar”, promovido por el Ayuntamiento de Níjar (Almería) (Expte. 11718/2023).

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión automática del procedimiento de adjudicación.



**TERCERO.** Declarar que no se aprecia ni temeridad ni mala fe en la interposición del recurso de acuerdo con el artículo 58.2 de la LCSP.

**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.

