

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN
PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En Madrid, a 30 de septiembre de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal del Sindicato de Comisiones de Base (COBAS) y del Sindicato CNT Comarcal Sur de Madrid (CNT), contra el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) y el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) del *“Contrato administrativo de servicios, que conlleva prestaciones directas a favor de la ciudadanía, para la gestión del servicio “Madrid en Calle” de atención a personas en situación de sinhogarismo”*, licitado por el Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, con número de expediente 300/2026/00153, este Tribunal ha adoptado la siguiente:

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados el día 6 de agosto de 2026 en el Plataforma de Contratación del Sector Público (PLCSP) y en el DOUE, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto, con pluralidad de criterios de adjudicación.

El valor estimado de contrato asciende a 20.871.238,94 euros y su plazo de duración

será de veinticuatro meses.

Segundo.- A la presente licitación se ha presentado una única oferta, por parte de GRUPO 5 ACCIÓN Y GESTIÓN SOCIAL, S.A..

El 26 de agosto de 2026 se celebró la primera sesión de la Mesa de contratación, relativa a la apertura y calificación de la documentación administrativa. El 28 de agosto de 2026 tuvo lugar la sesión de apertura de los criterios sometidos a juicio de valor.

Tercero. - El 27 de agosto de 2026, la representaciones de COBAS y CNT, presentan recurso especial en materia de contratación en el Registro de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, que tiene entrada en este Tribunal al día siguiente. Dicho recurso se dirige contra el PCAP y PPT.

Asimismo, solicitan la adopción de medida cautelar de suspensión de la tramitación del procedimiento.

El 3 de septiembre de 2026, el órgano de contratación remitió el expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), solicitando la desestimación del recurso.

Cuarto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida en virtud de Resolución de MMCC 169/2026, adoptada por este Tribunal el 3 de septiembre .

Quinto. - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados de este contrato, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo, de cinco días hábiles, para formular alegaciones. En el plazo otorgado, no se han presentado alegaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - De conformidad con lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el presente recurso.

Segundo. - Las recurrentes son organizaciones sindicales que manifiestan contar con secciones sindicales constituidas en las empresas que vienen prestando los servicios precedentes integrados en la nueva contratación, correspondientes a los expedientes 300/2022/00323 y 300/2023/00705.

El artículo 48, párrafo segundo, de la LCSP reconoce expresamente legitimación a las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurridas pudiera deducirse fundadamente que, durante la ejecución del contrato, el empresario incumplirá obligaciones sociales o laborales respecto de las personas trabajadoras que participen en la prestación.

El recurso interpuesto se basa en los siguientes motivos de impugnación:

1. Determinación errónea de la plantilla mínima que conlleva la insuficiencia del Presupuesto Base de Licitación.
2. Insuficiente y defectuosa definición de los espacios.
3. Inadecuación del Centro Pedro Meca para 52 usuarios.
4. Desproporción entre la carga de trabajo y la dotación de recursos humanos.
5. Incompatibilidad de funciones del personal del Punto de Primera Atención.
6. Falta de medios de transporte para determinados trabajadores.
7. Atribución de funciones de conducción y mantenimiento sin compensación adecuada.
8. Insuficiencia de personal de seguridad y necesidad de una evaluación específica de riesgos.
9. Ausencia de valoración de competencias lingüísticas relevantes.
10. Exclusión de dos trabajadores del cálculo de la subrogación.

A partir de los motivos anteriores podemos distinguir unos con legitimación sindical clara, como los números 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10; y otros que se centran en la defensa de la privacidad, capacidad y calidad de la atención a los usuarios, siendo este el caso de los motivos 2 y 3, para los que no procede reconocer legitimación.

En virtud de lo anterior, se reconoce legitimación a ambos sindicatos para interponer el recurso para los motivos de impugnación señalados, no entrando esta resolución al conocimiento del resto.

Asimismo, se acredita la representación de los firmantes del recurso.

Tercero. - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues los pliegos impugnados fueron publicados el día 6 de agosto de 2026 e interpuesto el recurso ante este Tribunal, el día 27 del mismo mes, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto. - El recurso se interpuso contra el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y el Pliego de Prescripciones Técnicas, en el marco de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros. El acto es recurrible, de acuerdo con el artículo 44.1.a) y 2.a) de la LCSP.

Quinto. - Fondo del asunto. Alegaciones de las partes

El fondo del asunto se circunscribe al análisis de la conformidad a Derecho de las cláusulas de los pliegos impugnadas.

Se exponen a continuación, para mejor comprensión de la resolución, las alegaciones de las partes y consideraciones jurídicas de este Tribunal, para cada uno de los motivos de impugnación para los que se ha reconocido legitimación de los sindicatos recurrentes.

I. La plantilla mínima de la cláusula 3.1 del PPT no se corresponde con las personas que la ejecución del contrato exige, y el presupuesto base de licitación se ha determinado sobre esa descripción errónea.

I.1 Alegaciones de las recurrentes.

Sostienen que los pliegos contienen contradicciones relevantes en la determinación del personal necesario y subrogable: el PPT prevé 71 puestos, la plantilla actual asciende a 72 personas, la memoria económica considera subrogables a 80 trabajadores y los listados de las empresas salientes incluyen 82. Estas diferencias no constituyen un mero error material, sino que afectan a la correcta configuración del contrato.

En particular, se afirma que la discrepancia:

- . Genera inseguridad sobre la continuidad laboral del trabajador cuyo puesto no aparece en la nueva licitación.
- . Contradice la obligación de proporcionar información precisa sobre el personal subrogable prevista en el artículo 130 LCSP.
- . Impide a los licitadores calcular adecuadamente los costes laborales y formular sus ofertas económicas.
- . Provoca un posible desequilibrio económico, al presupuestarse un número de puestos inferior al de trabajadores susceptibles de subrogación.

Lo cual, a juicio de las secciones sindicales puede repercutir negativamente en los derechos y condiciones laborales de la plantilla.

Por ello, se solicita la corrección y clarificación de los datos relativos a la plantilla y al personal subrogable, al considerar que la falta de coherencia y transparencia de la documentación contractual vicia los pliegos y podría determinar su nulidad.

I.2. Alegaciones del órgano de contratación.

Defiende el informe emitido por el órgano de contratación que corresponde a la Administración determinar las necesidades que deben satisfacerse, configurar el objeto contractual y fijar los medios mínimos necesarios para prestar el servicio.

Señala que el nuevo contrato no constituye una mera prórroga de los anteriores y que, por tanto, no existe obligación de reproducir su estructura organizativa ni el mismo número de puestos.

Afirma que la configuración elegida se encuentra justificada en cinco informes previos, una memoria económica de 76 páginas y seis informes emitidos por otros órganos municipales, sin que las recurrentes hayan acreditado error manifiesto, arbitrariedad o desviación de poder.

En lo concerniente a la insuficiencia de la plantilla, el órgano de contratación defiende la coherencia y suficiencia de la plantilla mínima prevista para el nuevo Servicio Madrid en Calle, que responde a una planificación técnica, organizativa y económica propia, y no a la reproducción de los contratos anteriores.

En síntesis, señalan que los 71 puestos previstos son una dotación mínima, por lo que el adjudicatario puede adscribir personal adicional. El número de puestos no tiene por qué coincidir con el de personas trabajadoras, pues un mismo puesto puede estar ocupado por varias personas por razones de jornada parcial, turnos, sustituciones o cobertura del servicio. Y considera incorrecta la comparación realizada por la recurrente: los contratos vigentes contemplan 69 puestos mínimos, no 72, mientras que el nuevo contrato establece 71. Existe, por tanto, un incremento neto de dos puestos, acompañado de una reestructuración funcional.

Por otro lado, la nueva organización elimina cuatro puestos vinculados a la Puerta Única de Entrada, cuyas funciones asume la Administración, y crea o refuerza otros perfiles: dos trabajadores sociales para el Punto de Primera Atención, un segundo coordinador adjunto, dos auxiliares, una jefatura de equipo y un segundo mediador intercultural.

La memoria económica detalla categorías, jornadas, turnos, costes salariales, cotizaciones, antigüedad, complementos y absentismo. El aumento total de los costes de personal asciende al 24,65 %, frente a un incremento salarial medio del 15,53 %, precisamente por la ampliación y reconfiguración de la plantilla.

La información sobre el personal susceptible de subrogación reproduce la facilitada por las empresas salientes y figura en el anexo VIII del PCAP, en cumplimiento del artículo 130 LCSP.

Los puestos derivados de mejoras voluntarias de contratos anteriores no integraban la dotación mínima obligatoria ni deben incorporarse necesariamente al nuevo contrato o al cálculo de su presupuesto.

Por ello, se rechaza que exista contradicción, falta de transparencia o infradotación presupuestaria: la diferencia entre los 71 puestos mínimos y los 80 trabajadores potencialmente subrogables es explicable porque puestos y personas son magnitudes distintas. La nueva estructura se considera suficientemente motivada, económicamente valorada y adecuada a las necesidades del servicio.

I.3. Consideraciones del Tribunal.

Vistas las alegaciones de las partes, deben diferenciarse dos cuestiones: de una parte, la determinación de los medios personales mínimos necesarios para la ejecución del contrato y su adecuada consideración en el PBL y, de otra, el cumplimiento del deber de información sobre las condiciones laborales del personal potencialmente afectado por la subrogación previsto en el artículo 130 de la LCSP.

Con carácter previo, debe recordarse que, en virtud del artículo 28 LCSP corresponde al órgano de contratación la determinación de la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, encontrándose dentro de esta posibilidad la concreción de los medios mínimos necesarios para su

ejecución. El control de este Tribunal sobre tales decisiones, cuando descansan en apreciaciones de carácter técnico, organizativo o económico, se limita a verificar que se encuentren suficientemente motivadas, que no incurran en error material patente y que no resulten arbitrarias, discriminatorias o manifiestamente desproporcionadas.

En el presente caso, la cláusula 3.1 del PPT define detalladamente los medios personales mínimos que deben quedar efectivamente adscritos a la prestación (un director técnico general, un coordinador, dos coordinadores adjuntos, un intendente, un auxiliar administrativo, personal para los puntos de Acogida y Primera Atención, equipos de Calle y de Asentamientos, profesionales de apoyo y auxiliares para el Centro de Acogida y de Día), como plantilla mínima necesaria para la ejecución y precisa los turnos, las jornadas y los supuestos en los que resulta obligatoria la sustitución del personal. Esta previsión mínima no impide que la adjudicataria, en ejercicio de sus facultades de organización empresarial y bajo su exclusiva responsabilidad, adscriba un número superior de personas cuando ello resulte necesario para cubrir jornadas parciales, turnos, descansos, permisos, bajas, sustituciones o cualquier otra circunstancia derivada de la organización laboral prevista.

De este modo, no cabe equiparar automáticamente el número de puestos mínimos definido en el PPT con el número de personas físicas que pueden resultar necesarias para su cobertura. La información incorporada al anexo VIII del PCAP incluye trabajadores con contratos a tiempo parcial, contratos de sustitución, excedencias con reserva de puesto y otras situaciones laborales.

Por otro lado, no puede acogerse la premisa de que el nuevo contrato deba reproducir necesariamente la plantilla, estructura y distribución funcional de los contratos precedentes. La obligación de subrogación opera en el plano de las relaciones laborales, no determina por sí misma el contenido de la prestación que deba licitar la Administración ni obliga al órgano de contratación a mantener inalterados los medios personales previstos en un contrato anterior. Esta doctrina es la recogida en nuestra resolución 037/2025, de 23 de enero.

Por otro lado, la suficiencia presupuestaria debe analizarse en relación con las prestaciones exigidas en los pliegos y con los medios que el órgano de contratación ha configurado como necesarios para realizarlas. El presupuesto debe calcularse atendiendo a las prestaciones y medios necesarios para ejecutar el contrato que se licita, y no mediante la incorporación automática del coste de toda la plantilla de la anterior adjudicataria.

En este sentido, la resolución anteriormente citada recoge que *“La circunstancia de tener la obligación de subrogar a un determinado número de trabajadores, derivada del convenio colectivo de aplicación no significa que ese mismo número de trabajadores deba ser empleado en la ejecución del nuevo contrato, puesto que son las prestaciones exigidas por el PPT las que van a determinar la mano de obra necesaria y por consiguiente el precio a ofertar.”*

El artículo 130 de la LCSP no atribuye al órgano de contratación competencia para decidir qué personas deben ser subrogadas ni para alterar una obligación que nace, en su caso, de la normativa laboral o del convenio colectivo aplicable. Su finalidad es la de garantizar que los licitadores dispongan de información suficiente sobre las condiciones de los contratos de las personas potencialmente afectadas, de manera que puedan efectuar una evaluación exacta de los costes laborales que podría comportar la subrogación.

En cumplimiento de dicha obligación, el apartado 1.5 del anexo I del PCAP declara la existencia de obligación de subrogación conforme al III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029, y su anexo VIII reproduce la información suministrada por las empresas que vienen prestando los servicios, incluyendo, entre otros extremos, la categoría profesional, el tipo de contrato, la jornada, la antigüedad, las retribuciones y los complementos salariales. La cláusula 34 del PCAP recuerda, además, que la información se facilita a los exclusivos efectos del artículo 130 de la LCSP y que el régimen concreto de subrogación será el que resulte de la normativa laboral y convencional aplicable.

Por todo ello, los pliegos analizados cumplen el deber previsto en el artículo 130 de la LCSP trasladando a los licitadores la información que le proporciona la empresa saliente, sin que le corresponda prejuzgar definitivamente si cada una de las personas incluidas reúne los requisitos para quedar comprendida en la subrogación.

Debe añadirse que las propias recurrentes no aportan un cálculo alternativo que permita acreditar que la plantilla mínima definida en el PPT sea objetivamente insuficiente para cubrir los horarios y prestaciones establecidos. Tampoco identifican qué jornada, turno o función obligatoria quedaría sin cobertura ni justifican, mediante un desglose económico, qué coste laboral exigible habría sido omitido en el presupuesto base de licitación.

Frente a ello, el órgano de contratación explica que los contratos precedentes contemplaban 69 puestos mínimos, mientras que el nuevo contrato establece 71; que se suprimen cuatro puestos correspondientes a prestaciones que pasan a ser asumidas directamente por la Administración; y que, paralelamente, se introducen o refuerzan otros perfiles, entre ellos dos trabajadores sociales destinados al Punto de Primera Atención, un segundo coordinador adjunto, dos auxiliares, una jefatura de equipo y un segundo mediador intercultural. Esta explicación revela una reordenación de los medios personales vinculada al nuevo diseño del servicio, no una mera reducción carente de justificación.

Asimismo, el presupuesto base de licitación asciende a 11.479.181,42 euros, IVA incluido, de los cuales 6.242.770,31 euros corresponden a costes salariales. El PCAP indica que estos costes se han calculado de acuerdo con el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029 y que la memoria económica contiene su desglose por categoría profesional y sexo.

En definitiva, de la documentación examinada no resulta acreditado que la plantilla mínima prevista en el PPT sea insuficiente para ejecutar las prestaciones contratadas, que el presupuesto base de licitación haya omitido costes laborales necesarios ni que

la información proporcionada impida a los licitadores evaluar razonablemente los costes derivados de la eventual subrogación.

Por todo ello, procede desestimar este motivo de recurso.

II. Insuficiencia de la estructura de dirección, coordinación, administración e intendencia.

II.2 Alegaciones de las recurrentes:

Sostienen que existe una desproporción entre la carga de trabajo derivada de la acumulación de prestaciones y la dotación de recursos humanos prevista. El PPT, en su apartado 1, introduce un modelo de gestión que concentra en un único contrato un catálogo de prestaciones de extraordinaria complejidad y volumen. Esta acumulación de servicios no ha venido acompañada de un incremento proporcional en la dotación de personal de estructura (Intendencia, Administración, Coordinación y Dirección), lo que compromete la viabilidad técnica del servicio y la salud laboral de los trabajadores.

Al respecto, la Cláusula 3.1 del PPT establece que: *“La entidad adjudicataria contará con una plantilla suficientemente dotada para garantizar un adecuado funcionamiento del servicio “Madrid en Calle”. Garantizará como mínimo el personal que se relaciona a continuación para cada uno de los elementos que conforman el servicio (...)”*. Sin embargo, la relación de personal que se detalla en el expediente resulta insuficiente para absorber las funciones que el propio pliego describe.

En el caso de la figura del Intendente, resulta materialmente imposible que un único puesto de trabajo realice la supervisión técnica de dos centros físicos distintos, que gestione una flota de ocho vehículos y coordine la logística de suministros para 52 usuarios diarios en el centro y hasta 140 en pensiones, sin que se produzca un menoscabo en la seguridad o en la calidad de la prestación.

De igual modo, el personal auxiliar administrativo debe asumir la gestión documental de un servicio que ahora incluye el seguimiento de 140 plazas en pensiones, lo que implica una carga burocrática ingente (facturación, control de estancias, incidencias). A esto se suma la gestión de la "*Bolsa de contingencia*" de 75.000 euros anuales prevista en la Cláusula 3.2.8 del pliego, que requiere un control administrativo riguroso y justificación trimestral.

La Administración no ha justificado cómo la plantilla prevista podrá dar cumplimiento a la totalidad de las nuevas obligaciones contractuales sin comprometer la eficacia del gasto público.

Por ello, se solicita que se proceda a la revisión de la dotación de personal de estructura (Intendencia, Administración y Coordinación), adecuándose al volumen efectivo de actividad y a la complejidad de las prestaciones acumuladas en el nuevo modelo de gestión, garantizando que cada puesto de trabajo cuente con una carga de funciones compatible con la normativa de prevención de riesgos laborales y con la calidad exigida para el servicio.

II.2. Alegaciones del órgano de contratación.

El órgano de contratación defiende la suficiencia de la estructura de dirección, coordinación, administración e intendencia prevista en el nuevo contrato, al considerar que responde a una concreta planificación funcional y económica del servicio.

Señala que la estructura organizativa no se ha fijado de forma estimativa, sino mediante una definición detallada de las funciones y responsabilidades de cada categoría profesional. El nuevo modelo redistribuye las cargas de trabajo, reservando a la dirección y coordinación las funciones estratégicas, de planificación y dirección técnica, y atribuye las tareas administrativas y de supervisión cotidiana a las figuras específicamente previstas.

Además, se refuerza la coordinación respecto de los contratos actuales, al preverse un director, un coordinador y dos coordinadores adjuntos, con disponibilidad durante las 24 horas, y se potencian las funciones de las jefaturas de equipo.

La figura del intendente resulta suficiente porque contará con el apoyo de la coordinación del centro en la supervisión de la logística, los servicios básicos, los proveedores y el mantenimiento.

El auxiliar administrativo no debe buscar ni asignar plazas de pensión, pues estas funciones corresponden a la Puerta Única de Entrada, que pasará a ser gestionada por personal funcionario. Sus tareas quedan limitadas a la gestión administrativa, documental y de archivo.

Por ello entiende que el incremento de plazas de alojamiento no implica necesariamente un aumento de personas usuarias ni de la carga de trabajo, sino una mejora de las condiciones de intervención sobre una población en situación de calle relativamente estable. La plantilla ha aumentado progresivamente desde los 43 puestos de 2023 hasta los 69 actuales, y el nuevo contrato eleva la dotación mínima a 71 puestos.

Los costes de esta estructura están expresamente incluidos en el presupuesto y respaldados por la memoria justificativa, la memoria económica y los informes técnicos.

Por ello, se concluye que la discrepancia sindical sobre el dimensionamiento no acredita insuficiencia, arbitrariedad o error manifiesto. Y se recalca que la determinación de las necesidades y de los medios corresponde a la discrecionalidad técnica del órgano de contratación, cuya decisión aparece suficientemente motivada en el expediente.

II.3. Consideraciones del Tribunal.

En relación a esta alegación, debemos partir de la misma idea anteriormente recogida según la cual corresponde al órgano de contratación la determinación de sus necesidades, sin que este Tribunal pueda sustituir su juicio técnico.

La alegación de las recurrentes se formula en términos de valoración general sobre la conveniencia de incrementar el personal de estructura, pero no demuestra que la organización definida por el órgano de contratación sea materialmente inviable.

En virtud de la discrecionalidad técnica del órgano de contratación, este puede incrementar o reducir el número de trabajadores respecto de la organización anterior, siempre que los costes salariales correspondientes a la estructura exigida estén correctamente calculados e incluidos en el presupuesto base de licitación.

La circunstancia de que las recurrentes consideren conveniente una dotación superior no permite sustituir la decisión técnica del órgano de contratación por otra estructura organizativa alternativa. Para que el motivo pudiera prosperar sería necesario acreditar que la dotación mínima establecida es manifiestamente insuficiente o incompatible con los horarios, funciones y prestaciones exigidos, circunstancia que no resulta probada.

Tampoco cabe deducir la insuficiencia del hecho de que el nuevo contrato agrupe prestaciones anteriormente articuladas mediante contratos distintos. La integración contractual puede responder precisamente a la finalidad de mejorar la coordinación, evitar duplicidades y utilizar de forma conjunta medios personales y materiales. El PCAP justifica la gestión unitaria por la interdependencia funcional entre los equipos de calle, el Centro de Acogida y las plazas en pensiones, así como por la necesidad de garantizar la continuidad de los itinerarios de atención y una dirección homogénea del servicio.

Se desestima así mismo el segundo motivo de impugnación.

III.- Incompatibilidad de funciones en el Punto de Primera Atención

III.1 Alegaciones de las recurrentes:

Sostienen que el PPT, en su cláusula 2.2.1.2, exige que el Punto de Primera Atención garantice la atención presencial de dos trabajadores/as sociales, en jornada diaria ininterrumpida de servicio de 8:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes laborables. Al mismo tiempo, el conjunto del contrato exige actuaciones de intervención y seguimiento fuera de la sede, incluyendo actuaciones relacionadas con personas en calle, alojamientos, plazas de atención diurna y otros recursos.

Por este motivo, a su juicio, resulta materialmente imposible cumplir con la presencialidad ininterrumpida y realizar gestiones de calle con la dotación de personal prevista. Esta falta de coherencia técnica impide la correcta ejecución del servicio.

III.2. Alegaciones del órgano de contratación.

El informe del órgano de contratación justifica la creación y suficiencia del Punto de Primera Atención como una mejora organizativa destinada a reforzar la atención inicial y evitar que esta función reste recursos a la intervención directa en calle.

Explica que actualmente, la recepción, valoración y primera atención se realiza mediante la rotación de profesionales de los Equipos de Calle, lo que reduce su capacidad de intervención directa. El nuevo Punto de Primera Atención permitirá prestar una atención presencial estable y continuada, liberar a los Equipos de Calle de esas tareas y distribuir mejor las cargas de trabajo.

En este contexto, se ha previsto una cobertura permanente y un sistema específico de sustituciones para evitar que las ausencias afecten al funcionamiento del recurso, determinando el PPT su personal, horario y funciones, y presupuestándose en la memoria económica los medios necesarios.

Considera que la afirmación de las recurrentes sobre su posible inviabilidad operativa constituye una valoración meramente preventiva y especulativa, al no estar respaldada por ningún fundamento técnico.

III.3. Consideraciones del Tribunal.

La controversia se centra en determinar si las funciones atribuidas a los dos trabajadores sociales del Punto de Primera Atención resultan incompatibles con la obligación de garantizar una atención presencial ininterrumpida en la sede, de 8:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes laborables.

Las recurrentes sostienen que estos profesionales deben simultanear la atención presencial en el Punto de Primera Atención con actuaciones de intervención y seguimiento fuera de la sede, lo que, a su juicio, hace materialmente imposible mantener la cobertura horaria exigida con la dotación prevista.

Para resolver esta cuestión procede acudir a los pliegos como ley del contrato.

La cláusula 2.2.1.2 del PPT configura el Punto de Primera Atención como el recurso en el que serán atendidas las personas que, tras una primera valoración en el Punto de Acogida, sean susceptibles de asignación a un equipo de calle o de acceso a una plaza de alojamiento. Desde este recurso se concluirá el tipo de intervención y las actuaciones posteriores, fijándose un horario de atención de 8:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes laborables.

Por su parte, la cláusula 3.1 establece la adscripción al Punto de Primera Atención de dos diplomados o graduados en Trabajo Social, con jornada diaria de 7,5 horas, quienes deberán garantizar de forma ininterrumpida el horario de atención en la sede comprendido entre las 8:00 y las 20:00 horas. El propio PPT incluye, además, a estos profesionales entre aquellos cuya sustitución debe garantizarse durante los periodos vacacionales.

De estas previsiones no se desprende, como parecen entender las recurrentes, que los dos trabajadores sociales deban encontrarse simultáneamente presentes durante las doce horas de apertura del Punto de Primera Atención. El pliego exige la adscripción de dos profesionales y la cobertura ininterrumpida de la franja horaria de atención, pero no establece una presencialidad simultánea mínima de dos trabajadores sociales durante la totalidad del horario.

Una interpretación contraria carecería de respaldo en la literalidad del PPT

Esta interpretación resulta asimismo coherente con la cláusula 5.2 del PPT, conforme a la cual todo el personal destinado a la prestación se encuentra sometido al poder de dirección y organización de la entidad adjudicataria, que es la responsable de determinar los horarios, turnos, sustituciones y demás condiciones organizativas, sin perjuicio del cumplimiento de las exigencias mínimas establecidas en los pliegos.

Las funciones asignadas en cláusula 4 del PPT a los trabajadores sociales del Punto de Primera Atención, no implican necesariamente que los trabajadores sociales deban desplazarse fuera de su puesto.

El PPT establece una dotación diferenciada para los Equipos de Calle y de Asentamientos, integrada por trabajadores sociales, auxiliares de servicios sociales, educadores sociales, psicólogos, mediadores interculturales y un asesor jurídico. A estos equipos les corresponde expresamente realizar las valoraciones, intervenciones y seguimientos de las personas que se encuentren en la calle, en plazas de alojamiento, en recursos de atención diurna o en otros centros de la Red Municipal.

La creación del PPA responde precisamente, según explica el órgano de contratación, a la finalidad de separar funcionalmente la atención inicial desarrollada en la sede de la intervención directa en calle. De acuerdo con su informe, en los contratos actualmente vigentes las tareas de recepción y primera valoración se prestan mediante la rotación de profesionales de los Equipos de Calle, circunstancia que reduce su disponibilidad para la intervención exterior. Esta explicación resulta

congruente con las funciones descritas en el PPT y permite identificar una finalidad organizativa concreta: especializar el recurso de primera atención, garantizar su continuidad y liberar a los Equipos de Calle para las intervenciones externas que les son propias. No se aprecia, por ello, la contradicción alegada en el recurso.

Como declaró este Tribunal en su Resolución 54/2025, de 6 de febrero, el órgano de contratación puede, en ejercicio de su discrecionalidad técnica, establecer las prescripciones que mejor se ajusten a sus necesidades, siempre que la decisión se encuentre motivada y respete los principios de la contratación pública.

En el supuesto examinado, las recurrentes no aportan un cálculo horario o funcional que demuestre que la cobertura resulte imposible. Tampoco se identifica ninguna cláusula que obligue a ambos profesionales a desplazarse simultáneamente fuera de la sede ni se precisa qué función exterior resultaría necesariamente incompatible con la cobertura presencial.

Por todo ello, procede desestimar este motivo de recurso.

IV.- Discriminación en la dotación de medios de transporte (abonos).

IV.1 Alegaciones de las recurrentes:

Denuncian que la Cláusula 3.2.1 del PPT prevé abonos de transporte para los Equipos de Calle y Asentamientos, pero no para el personal del Punto de Primera Atención ni otras figuras de apoyo que también deben realizar desplazamientos. Esta diferencia de trato carece de justificación técnica y supone una carga económica indirecta para el trabajador, contraviniendo el principio de igualdad y la obligación de la empresa de proveer los medios necesarios para el trabajo.

Por ello, si se pretende que dicho personal realice actuaciones o gestiones fuera de la sede, deberá aclararse la dotación de medios de transporte necesaria para

realizarlas y evitar que la obligación de desplazamiento recaiga materialmente sobre los trabajadores sin la correspondiente previsión de medios.

IV.2. Alegaciones del órgano de contratación.

Afirma que el pliego contempla ocho vehículos y abonos de transporte para los equipos que realizan desplazamientos habituales de intervención en calle.

La diferenciación entre categorías responde a la naturaleza funcional de los distintos puestos y no implica discriminación, puesto que las situaciones comparadas no son homogéneas.

IV.3. Consideraciones del Tribunal.

La controversia entre las partes se centra en determinar si la previsión de abonos de transporte para los profesionales que desarrollan habitualmente su actividad en calle, sin extender expresamente esa dotación al personal del Punto de Primera Atención y a todas las restantes categorías profesionales, constituye una diferencia de trato injustificada o comporta trasladar a las personas trabajadoras el coste de los desplazamientos necesarios para ejecutar el contrato.

La cláusula 3.2.1 del PPT establece que la entidad adjudicataria pondrá a disposición del servicio ocho vehículos: seis furgonetas pequeñas o compactas, un vehículo mediano adaptado para personas con movilidad reducida y un vehículo tipo turismo destinado al equipo municipal encargado de las tareas de inspección, control y coordinación.

Asimismo, dispone:

“Además del uso de los vehículos, la entidad adjudicataria proveerá de los abonos transporte necesarios para que los/las profesionales de los equipos de calle, equipo de asentamientos y figuras de apoyo inherente a su intervención en calle puedan movilizarse en todo momento a través del transporte público”.

La regulación transcrita pone de manifiesto que la asignación de los abonos no se establece atendiendo exclusivamente a la denominación o categoría profesional de las personas trabajadoras, sino a la naturaleza de las funciones desempeñadas y, en particular, a la necesidad habitual de desplazarse por la ciudad para realizar intervenciones.

El PPT configura los Equipos de Calle y los Equipos de Asentamientos como unidades móviles cuya actividad se desarrolla ordinariamente fuera de la sede, por lo que para estos profesionales el desplazamiento constituye un elemento de la prestación. La misma consideración resulta aplicable a las figuras de apoyo inherentes a la intervención en calle, entre las que se encuentran los profesionales de psicología, mediación intercultural y asesoramiento jurídico cuando acompañen o apoyen a los equipos en sus actuaciones exteriores. La cláusula 3.2.1 incluye expresamente a estas figuras entre las personas beneficiarias de los abonos, por lo que no cabe sostener que los medios de transporte se reserven exclusivamente a quienes están formalmente integrados en los Equipos de Calle o de Asentamientos.

Por el contrario, el Punto de Primera Atención se configura como un recurso estable de atención presencial en la sede. Las funciones atribuidas a estos profesionales están vinculadas principalmente a la atención en la sede y a la coordinación técnica y documental.

Como se ha señalado al examinar el motivo anterior, la circunstancia de que estos profesionales deban realizar el seguimiento de personas usuarias o coordinarse con otros recursos no implica necesariamente la realización habitual de desplazamientos ni la asunción de las intervenciones en medio abierto atribuidas a los Equipos de Calle.

Desde esta perspectiva, las situaciones comparadas por las recurrentes no resultan homogéneas. En este caso, la distinta frecuencia e intensidad de los desplazamientos constituye una razón directamente vinculada a las funciones de cada puesto y justifica

que los abonos de transporte se garanticen específicamente a quienes necesitan movilizarse de forma habitual durante su jornada.

No puede apreciarse, por ello, una discriminación entre categorías profesionales, desestimándose este motivo de impugnación.

V. Atribución de funciones de conducción y mantenimiento sin compensación ni categoría adecuada

V.1 Alegaciones de las recurrentes:

Señalan que la cláusula 4 del PPT determina que un mínimo del 60 % del personal debe disponer del permiso de conducir tipo B y que dicho personal podrá realizar, cuando sea necesario, la conducción de los vehículos, así como comprobaciones básicas de su estado, comunicación de incidencias, repostaje y mantenimiento ordinario necesario para su utilización.

Esta cláusula impone funciones de conductor y mantenimiento ordinario a categorías profesionales (como Auxiliares de Servicios Sociales) que no tienen estas tareas asignadas en el III Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029. Imponer tareas de una categoría distinta sin la correspondiente clasificación ni plus de conducción vulnera el principio de equivalencia y las normas laborales vigentes.

V.2. Alegaciones del órgano de contratación.

Aclara que la obligación de conducción aparece configurada en la redacción definitiva del pliego como una tarea accesoria y complementaria para la ejecución del servicio, vinculada al uso de los vehículos del contrato, limitándose no a las funciones principales del puesto, sino claramente a actuaciones instrumentales asociadas a la actividad ordinaria.

Por ello, no puede considerarse que exista en ningún caso vulneración alguna de la normativa laboral.

V.3. Consideraciones del Tribunal.

Debemos acudir para resolver esta cuestión a la Cláusula 4 del PPT que, después de establecer el modo de acreditación de la titulación y experiencia del personal, señala:

“Además, un mínimo del 60 % del total del personal, deberán estar en posesión del permiso de conducir requerido para la conducción de los vehículos asignados al cumplimiento del objeto del contrato; en concreto, carné de conducir tipo B.

Este personal incluirá también entre sus tareas la de realizar, en su caso y cuando sea necesario como medio instrumental para el desempeño de sus funciones principales, la conducción del vehículo facilitado por la entidad, así como la comprobación básica de su estado antes y durante su uso, comunicando, en su caso, las incidencias detectadas y colaborando en su adecuado uso, incluyendo el repostaje y el mantenimiento ordinario necesario para su correcta utilización.”

En relación específicamente con los auxiliares de servicios sociales, la propia cláusula 4 los encuadra en el Grupo Profesional 3 del convenio colectivo de referencia y delimita su responsabilidad por una “supervisión directa y sistemática”, atribuyéndoles actividades auxiliares, de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos. Entre sus funciones figuran el acompañamiento y apoyo social de las personas usuarias a los lugares donde resulte preciso, bajo las indicaciones del trabajador social o de la correspondiente jefatura, así como las demás tareas que, en la línea de las descritas y similares a ellas, sean necesarias para la buena marcha del servicio.

En el presente caso, la exigencia de que una parte suficiente de la plantilla disponga del permiso de conducción tipo B responde a una necesidad funcional del servicio y asegura que los vehículos puedan ser utilizados sin necesidad de incorporar un conductor profesional a cada equipo. No se desprende de la redacción impugnada que se haya configurado un puesto de conductor ni que la conducción constituya la prestación principal de los auxiliares de servicios sociales. La cláusula utiliza

expresiones que delimitan expresamente el alcance de la obligación, como “en su caso”, “cuando sea necesario” y “como medio instrumental para el desempeño de sus funciones principales”. La conducción se vincula así a los desplazamientos requeridos para la atención en calle, el acompañamiento y el apoyo social, no a una actividad independiente de transporte de personas o mercancías.

La misma conclusión cabe alcanzar respecto de la comprobación básica del estado del vehículo, la comunicación de incidencias, el repostaje y el denominado mantenimiento ordinario necesario para su correcta utilización.

Se desestima, así mismo, este motivo de impugnación.

VI.- Insuficiencia de personal de seguridad. necesidad de una evaluación específica de riesgos

VI.1. Alegaciones de las recurrentes:

Alegan que la cláusula 3.2.17 del PPT establece las condiciones del servicio de vigilancia, control y seguridad, pero es una configuración de la seguridad meramente nominal y no responde a un análisis de riesgos real y actualizado frente a la profunda reorganización del servicio que el propio pliego impone.

A su juicio, la Administración ha omitido incluir en este expediente una evaluación de riesgos que justifique que la dotación de seguridad prevista es suficiente para el nuevo volumen de actividad. No se puede licitar un servicio que incrementa el riesgo potencial de agresiones o conflictos sin una planificación preventiva previa que determine los medios humanos y materiales necesarios.

También cuestionan que la evaluación de riesgos y la planificación preventiva deban presentarse por la adjudicataria dentro de los quince días siguientes al comienzo del contrato, al considerar que la suficiencia de los medios preventivos debería quedar garantizada desde la propia configuración de la licitación.

VI.2. Alegaciones del órgano de contratación.

El órgano de contratación menciona la previsión de vigilancia permanente, control de accesos, rondas, videovigilancia, alarmas, radiocomunicación, telefonía móvil, vehículos con mamparas, equipos de protección individual y supervisión técnica externa.

Alega que corresponde al empresario adjudicatario elaborar la evaluación de riesgos y la planificación preventiva una vez definida la organización efectiva del servicio.

VI.3. Consideraciones del Tribunal.

Procede en este punto aclarar que no corresponde a este Tribunal sustituir el criterio técnico del órgano de contratación ni determinar cuál sería la dotación óptima de personal de seguridad, salvo que la configuración elegida resulte manifiestamente arbitraria, incoherente, discriminatoria o insuficiente para hacer posible la ejecución de la prestación.

En este caso, no puede compartirse que la previsión de seguridad sea meramente nominal. Analizadas las cláusulas 3.2.17 “Servicio de vigilancia, control y seguridad”, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.6 y 3.2.10, así como la 6.5 del PPT, se exige expresamente un servicio de seguridad privada durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, dotado de personal habilitado, y define las funciones de control de accesos, vigilancia del inmueble, rondas, utilización de alarmas, videovigilancia, prevención de incendios y colaboración en situaciones de urgencia; se establecen medidas de carácter técnico, material y organizativo relacionadas con la seguridad del personal y de las personas usuarias como la mampara de seguridad en los vehículos destinados a la prestación del servicio o los walkie talkies. Las recurrentes no acreditan que esa configuración sea manifiestamente insuficiente ni identifican una norma que imponga una dotación superior.

Por otro lado, la evaluación específica de riesgos laborales corresponde a la adjudicataria como empleadora y debe ajustarse a la organización efectiva del servicio, sin que resulte exigible que la Administración la elabore con carácter previo a la licitación.

Se desestima este motivo.

VII.- Relevancia de competencias lingüísticas no valoradas.

VII.1. Alegaciones de las recurrentes.

Defienden el reconocimiento a los trabajadores de atención directa de una valoración económica o una categoría especial, dado que la Cláusula 2.2.1.1 del PPT considera esencial, para este personal, el manejo de idiomas (especialmente, árabe y/o rumano) a nivel conversación. Además, se establece un servicio de teletraducción simultánea en al menos 37 idiomas, entre ellos árabe y rumano.

Por tanto, si estas competencias se definen como "esenciales", las mismas deben estar reflejadas en la valoración económica o en la clasificación profesional. Su omisión como mérito puntuable o como complemento salarial en el presupuesto base de licitación supone una infravaloración del coste real del servicio.

VII.2. Alegaciones del órgano de contratación.

Si bien es cierto que el PPT considera relevante el conocimiento de idiomas, especialmente árabe y rumano, para determinados perfiles profesionales, no es menos cierto que la Administración no está obligada a convertir toda cualificación deseable en criterio de adjudicación. Tampoco existe obligación legal de establecer un complemento salarial específico.

La elección de las condiciones técnicas y de solvencia forma parte del margen de configuración del órgano de contratación.

Además, la memoria económica prevé la incorporación de mediadores interculturales dentro de la plantilla del servicio y, adicionalmente, incorpora una partida económica destinada a la contratación de un servicio profesional de teletraducción simultánea disponible en múltiples idiomas, calculado a partir de consumos efectivos y precios de mercado.

Se ha optado así por un modelo mixto de mediación intercultural y apoyo lingüístico especializado, solución que permite atender necesidades variables sin exigir que todas las competencias idiomáticas posibles deban encontrarse incorporadas estructuralmente a la plantilla mínima.

VII.3. Consideraciones del Tribunal.

La controversia se centra en determinar si la consideración del conocimiento de idiomas como una competencia esencial para el personal de atención directa obliga al órgano de contratación a configurarlo como criterio de adjudicación, a reconocer una categoría profesional o un complemento salarial específico y, en consecuencia, si la falta de previsión de tales conceptos determina errores en la determinación de los costes laborales incluidos en el presupuesto base de licitación.

Para resolver la cuestión deben reproducirse, en primer término, las cláusulas del PPT directamente relacionadas con este motivo de recurso.

La cláusula 2.2.1.1 del PPT dispone:

“Para el proceso de selección del personal con funciones de atención directa se considera esencial tanto el manejo de idiomas (especialmente, árabe y/o rumano) a nivel conversación, y como la experiencia laboral acreditada con personas en situación de extrema vulnerabilidad”.

El mismo PPT en su cláusula 3.2.11, establece:

“La empresa adjudicataria deberá realizar un servicio de Teletraducción simultánea para personas no hispanohablantes accesible en el horario del servicio de lunes a viernes y que pueda utilizarse con teléfonos móviles”.

“El servicio tiene que posibilitar la Teletraducción en al menos 37 idiomas: Inglés, Albanés, Alemán, Árabe, Armenio, Bambara, Bereber-Cherja, Bereber-otros, Búlgaro, Checo, Chino Cantonés, Chino Mandarín, Coreano, Danés, Eslovaco, Farso, Finés, Francés, Georgiano, Griego, Holandés, Húngaro, Indi, Italiano, Japonés, Lituano, Noruego, Polaco, Portugués, rumano, ruso, sueco, tailandés, Turco, Ucraniano, Urdu y Wolof.”

El pliego contempla también la incorporación a la plantilla de dos mediadores interculturales. En relación con estos profesionales, la cláusula 4, apartado H, dispone:

“Deberán poseer titulación de Diplomatura o Grado Universitario relacionada con las ciencias sociales en el Grupo Profesional 1 (o clasificación equivalente que le sustituya) del Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social (o el equivalente del que sea de aplicación), y deberán contar con una experiencia profesional de al menos un año en intervención directa con personas sin hogar en situación de calle. Se valorará que sean de origen árabe y rumano con conocimiento del idioma y que posean formación específica en mediación intercultural.”

En materia de costes laborales, la cláusula 6.6 del PPT establece:

“La oferta económica deberá ser adecuada para que el adjudicatario haga frente a todos los costes derivados de la aplicación del Convenio Colectivo que correspondan, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora del Convenio más los costes de Seguridad Social.”

La misma cláusula identifica como convenio colectivo tomado como referencia para el personal adscrito al contrato, el III Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029.

Como ya hemos señalado, corresponde al órgano de contratación definir las necesidades que pretende satisfacer mediante el contrato y determinar las características técnicas de la prestación, los requisitos mínimos exigibles y los criterios conforme a los cuales se seleccionará la oferta que presente la mejor relación calidad-precio.

El control de este Tribunal no permite sustituir la opción técnica adoptada por el órgano de contratación por otra que las recurrentes consideren preferible, salvo que la solución elegida resulte arbitraria, discriminatoria, incoherente con el objeto contractual o contraria al ordenamiento jurídico.

En primer lugar, las recurrentes identifican la consideración de una cualificación como esencial para el proceso de selección del personal con su necesaria configuración como criterio de adjudicación. Sin embargo, ambos conceptos operan en planos distintos.

De acuerdo con el artículo 145.2.2.º de la LCSP, la organización, cualificación y experiencia del personal adscrito al contrato pueden incorporarse como criterios cualitativos de adjudicación cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución. Se trata, por tanto, de una posibilidad condicionada a que la cualificación valorada permita apreciar una mejora significativa en la ejecución del contrato, y no de una obligación de puntuar cualquier conocimiento o competencia profesional que resulte útil o relevante para el servicio.

En consecuencia, que el PPT considere esencial el conocimiento conversacional de árabe o rumano en el proceso de selección de parte del personal de atención directa no determina que esta competencia deba ser necesariamente evaluada durante la fase de adjudicación. El órgano de contratación puede optar legítimamente por prever o promover su disponibilidad durante la ejecución sin utilizarla como elemento competitivo para comparar las ofertas.

En segundo lugar, la posesión de una determinada competencia lingüística no determina automáticamente la pertenencia a un grupo profesional distinto ni el derecho a percibir un complemento salarial específico. La clasificación profesional debe atender al sistema establecido en el convenio colectivo aplicable, a las titulaciones exigidas, al contenido general de la prestación, al nivel de responsabilidad y autonomía y a las funciones efectivamente desarrolladas.

Las recurrentes no identifican el precepto convencional que atribuya una categoría profesional diferenciada a los trabajadores que dispongan de competencias lingüísticas, ni el que establezca un complemento salarial específico por el conocimiento conversacional o la utilización de idiomas. Tampoco determinan qué trabajadores deberían percibirlo, cuál sería su importe o qué incidencia concreta tendría sobre los costes laborales del contrato.

Por ello, tampoco puede acogerse la alegación relativa a la insuficiencia del presupuesto base de licitación. Para que esta pudiera prosperar sería necesario acreditar que los pliegos imponen una obligación lingüística generadora de un coste laboral concreto y obligatorio, que dicho coste deriva del convenio colectivo o de otra norma aplicable y que no ha sido contemplado en el cálculo económico del contrato.

Por todo lo expuesto, procede desestimar este motivo de recurso.

VIII.- Exclusión de dos personas del cálculo de la subrogación.

VIII.- Alegaciones de las recurrentes:

Finalmente, alegan que la memoria económica del contrato declara, en su página 5, que de los 67 trabajadores de los Equipos de Calle y de la Puerta Única de Entrada, *“únicamente serían subrogables 65 trabajadores, por tratarse los dos restantes de trabajadores a jornada parcial en un puesto de trabajo no recogido en el PPT vigente de Equipos de Calle y PUE y que corresponde a la mejora de la aportación de 1 mediador árabe realizada por la empresa adjudicataria, recogida en el acuerdo de adjudicación, no resultando, por tanto, subrogables para el nuevo contrato los dos trabajadores que cubren dicho puesto”*.

Sostienen que el órgano de contratación carece de competencia para decidir qué trabajadores deben ser subrogados, pues esa cuestión se rige por el artículo 13 del III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029 y, en su caso, por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Añaden que los criterios 2.a) y 2.b) del PCAP permiten ofertar como mejoras un referente de apoyo y un asesor jurídico, ambos con una dedicación de 35 horas semanales, sin incluir el coste de tales puestos en el presupuesto base. A su juicio, esta técnica podría reproducir al finalizar el nuevo contrato el mismo problema que ahora afecta a las dos personas excluidas del cálculo económico.

VIII.2. Alegaciones del órgano de contratación.

El órgano de contratación niega haber acordado la exclusión jurídica de dos trabajadores de la subrogación.

Explica que la memoria económica se limita a formular una hipótesis presupuestaria sobre los costes imputables al nuevo contrato y que no constituye un acto declarativo de derechos laborales. Añade que los puestos procedentes de mejoras voluntarias del contrato anterior no formaban parte de las prestaciones mínimas exigidas y que su coste no debía incorporarse necesariamente al presupuesto base de la nueva contratación.

Y defiende que el artículo 130 de la LCSP no crea por sí mismo la obligación material de subrogarse, sino que regula qué debe hacer el órgano de contratación cuando existe una obligación de subrogación derivada de otra fuente. Dicho de otro modo, no se configura la subrogación como una obligación nacida del pliego o de la decisión del órgano de contratación, sino que parte de que dicha obligación venga previamente impuesta por una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. La función del órgano de contratación, en este contexto, es facilitar a los licitadores la información necesaria para evaluar los costes laborales derivados de esa eventual subrogación, tal y como veremos que se ha demostrado hecho por este órgano gestor. Mientras que la obligación de subrogar le corresponde a la entidad adjudicataria del contrato.

Concluye que cualquier controversia sobre la obligación de subrogación corresponde al ámbito laboral y deberá resolverse conforme al convenio colectivo aplicable y al

Estatuto de los Trabajadores, sin que la memoria económica ni los pliegos contengan un pronunciamiento vinculante sobre esta cuestión.

VIII.3. Consideraciones del Tribunal.

La controversia se centra en determinar si la memoria económica, al considerar que dos de las personas trabajadoras adscritas al contrato precedente no resultan subrogables por ocupar un puesto derivado de una mejora ofertada por la anterior adjudicataria, ha efectuado un pronunciamiento sobre la existencia de la obligación de subrogación que excede de las competencias del órgano de contratación y, como consecuencia de ello, ha omitido indebidamente los costes laborales correspondientes en el presupuesto base de licitación.

La memoria económica, al examinar los costes salariales correspondientes al personal susceptible de subrogación, señala:

“Por lo que se refiere a la valoración de los costes salariales correspondientes al personal subrogable en el contrato Madrid en Calle, hay que señalar que las empresas adjudicatarias de los contratos vigentes precedentes del contrato en tramitación han presentado un listado de 82 trabajadores en total susceptibles de subrogación: 15 trabajadores del Centro Pedro Meca, que serían subrogables en su totalidad, y 67 trabajadores de los Equipos de Calle y Puerta Única de Entrada (PUE), de los que únicamente serían subrogables 65 trabajadores, por tratarse los dos restantes de trabajadores a jornada parcial en un puesto de trabajo no recogido en el PPT vigente de Equipos de Calle y PUE y que corresponde a la mejora de la aportación de 1 mediador árabe realizada por la empresa adjudicataria, recogida en el acuerdo de adjudicación, no resultando, por tanto, subrogables para el nuevo contrato los dos trabajadores que cubren dicho puesto.”

Y concluye que son subrogables para el contrato 80 trabajadores, cuyas retribuciones son tenidas en cuenta para el cálculo del coste salarial correspondiente al personal del nuevo contrato en tramitación.

Por su parte, el apartado 1 del Anexo I del PCAP reconoce la existencia de obligación de subrogación conforme al III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención

Social 2026-2029 y remite al Anexo VIII para conocer las condiciones de las relaciones laborales afectadas.

En cuanto a las mejoras cuestionadas, los criterios 2.a) y 2.b) del PCAP permiten ofertar, respectivamente, un referente de apoyo y un asesor jurídico, ambos con una dedicación de 35 horas semanales.

Sentado lo anterior, procede recordar que el artículo 130.1 de la LCSP no constituye por sí mismo la fuente de la obligación de subrogación. Esta obligación debe venir impuesta por una norma legal, por un convenio colectivo o por un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. Cuando concurra alguno de estos presupuestos, corresponde al órgano de contratación facilitar en el pliego la información sobre las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras afectadas que resulte necesaria para que los licitadores puedan evaluar con exactitud los costes laborales derivados de la subrogación. En el marco del artículo 130 de la LCSP, el órgano de contratación actúa esencialmente como transmisor de la información suministrada por la empresa que viene prestando el servicio.

En consecuencia, asiste la razón a las recurrentes cuando afirman que no corresponde al órgano de contratación decidir, con efectos constitutivos o vinculantes en el ámbito laboral, qué personas deberán ser subrogadas por la futura adjudicataria. Ahora bien, esta conclusión no determina por sí sola la invalidez de la memoria económica ni de los pliegos, pues una cosa son las personas afectadas por la subrogación y otra la estimación de los costes necesarios para fijar el presupuesto base de licitación. Y, en este contexto, la afirmación de la memoria conforme a la cual las dos personas trabajadoras no resultan subrogables no puede interpretarse como un pronunciamiento jurídico vinculante sobre la inexistencia de su derecho a la subrogación, que debe resolverse, en su caso, por la jurisdicción social.

Se desestima así mismo este último motivo de impugnación.

En consecuencia, considera este Tribunal que procede la desestimación íntegra del recurso presentado.

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

ACUERDA

Primero. - Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por representación legal del Sindicato de Comisiones de Base y del Sindicato CNT Comarcal Sur de Madrid, contra el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y el Pliego de Prescripciones Técnicas del *“Contrato administrativo de servicios, que conlleva prestaciones directas a favor de la ciudadanía, para la gestión del servicio “Madrid en Calle” de atención a personas en situación de sinhogarismo”*, licitado por el Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, con número de expediente 300/2026/00153.

Segundo. - Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante Resolución MMCC 169/2026, de 3 de septiembre, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero. - Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

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

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio,

Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 59 de la LCSP.

EL TRIBUNAL