

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

En Madrid, a 2 de julio de 2026.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de CSIF MADRID contra los pliegos de la licitación del contrato de servicios de *“Conservación, mantenimiento y limpieza de las zonas verdes y el arbolado viario de la ciudad de Madrid (5 lotes)”*, licitado por el Ayuntamiento de Madrid, número de expediente: 300/2025/02859PA, este Tribunal ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - El día 11 de mayo de 2026, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) y el 13 de mayo en la Plataforma de Contratación del Sector Público del Sector Público (PLCSP), la convocatoria de licitación pública del contrato de servicios de referencia, por procedimiento abierto con pluralidad de criterios y dividido en 5 lotes.

El valor estimado total del contrato es de 772.913.844,78 euros, con un plazo de ejecución de 4 años (noviembre de 2026 a octubre de 2030), con una prórroga prevista de un año.

En la presente licitación presentaron oferta 15 empresas.

Segundo. - Con fecha 26 de mayo de 2026, ha tenido entrada en el registro general de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y con entrada en este Tribunal al día siguiente, escrito de la representación de CSIF Madrid, interponiendo recurso contra los pliegos de la licitación de referencia y sus documentos anexos, solicitando que se requiera a la actual empresa adjudicataria los datos laborales del personal del actual Lote 2 y se ordene su correcta publicación con la corrección de los errores detectados.

Tercero. - El órgano de contratación ha remitido a este Tribunal, con fecha 17 de junio de 2026, 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, solicitando la desestimación del recurso de CSIF Madrid.

Cuarto. - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo de cinco días hábiles, para presentar alegaciones. En el plazo otorgado se han presentado alegaciones por RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y por VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - De conformidad con lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, por el que se crea el Tribunal

Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el recurso.

Segundo. - Se acredita en el expediente la legitimación de CSIF para la interposición del recurso, por tratarse de una organización sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP:

“Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso.

Estarán también legitimadas para interponer este recurso, contra los actos susceptibles de ser recurridos, las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación. En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados”.

En lo que se refiere a la legitimación de los Sindicatos, el Tribunal Constitucional ha venido a fijar cuatro premisas en esta materia, que se desprenden de las sentencias del Tribunal Constitucional 7/2001, de 15 de enero, 24/2001, de 29 de enero, y 84/2001, de 26 de marzo, premisas que son las siguientes:

- 1) las viejas reglas de la Ley Jurisdiccional de 1956 –el interés directo de su artículo 28.1.a)– deben ser sustituidas por la noción de interés legítimo del artículo 24.1 de la Constitución [hoy ya recogida en el artículo 19.1.b) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998], entendida según la teoría general, esto es, como ventaja o utilidad que obtendría el recurrente en caso de prosperar la pretensión ejercitada;
- 2) que los Sindicatos, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución como por obra de los Tratados internacionales suscritos con España, tienen atribuida una función genérica de representación y defensa, no sólo de los intereses de sus afiliados, sino de los intereses colectivos de los trabajadores en general;

- 3) que, sin embargo, respecto de la legitimación procesal esa capacidad abstracta de los Sindicatos debe concretarse, en cada caso, mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, ya que la función constitucionalmente atribuida a los Sindicatos no les convierte en guardianes abstractos de la legalidad; y,
- 4) en el orden contencioso-administrativo, ese vínculo, entendido como aptitud para ser parte en un proceso concreto o "*legitimatio ad causam*", ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico.

También este Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la legitimación de las organizaciones sindicales a la hora de impugnar los Pliegos que han de regir un contrato por insuficiencia de los costes salariales previstos en los mismos, y así mismo el Tribunal Central de Recursos Contractuales en Resolución nº 201/2022, de 10 de febrero señaló que:

“En relación con la legitimación de las organizaciones sindicales (recurso 40/2022), procede acudir al criterio sentado por este Tribunal en Resoluciones como la 534/2018, e 1 de junio, en la que, tras exponer la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el reconocimiento a los sindicatos de un interés legítimo en la impugnación de resoluciones y actos administrativos que les confiere legitimación para el acceso a la jurisdicción, se afirma que: “La aplicación de la citada doctrina al presente recurso nos lleva a entender que la legitimación del sindicato recurrente sólo será admisible si los motivos de impugnación de los pliegos esgrimidos por el sindicato recurrente tienen una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores de seguridad privada, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones relativas a la competencias del órgano de contratación para definir el objeto y características del contrato”.

En el presente supuesto, la organización sindical recurrente impugna que se recoja en el PCAP el Convenio Colectivo Sectorial y no el de empresa. Así las cosas, advertimos que existe una relación directa del recurso con la defensa de los intereses de los trabajadores, de manera que debe reconocerse legitimación a dicha organización sindical.

La redacción del citado artículo 48 LCSP, incluye expresamente los intereses colectivos y además contempla que puedan resultar no solo perjudicados sino afectados, de manera directa o indirecta por el acto impugnado. Por ello, debemos entender que, dentro del ámbito de sus fines, de esta organización sindical está la representación y defensa de los legítimos intereses de sus miembros. En consecuencia, se reconoce legitimación activa a CSIF para interponer el recurso especial en materia de contratación.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero. - El recurso se ha interpuesto contra los pliegos de condiciones en el marco de un contrato de servicios con un valor estimado superior a 100.000 euros, por lo que es susceptible de recurso especial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1.a) y 2.a) de la LCSP.

Cuarto. - La interposición del recurso se ha efectuado el 26 de mayo de 2026, dentro del plazo de 15 días hábiles establecido en el artículo 50.1.b) de la LCSP, dado que los pliegos se han publicado en el perfil de contratante el 13 de mayo de 2026.

Quinto. - El fondo del recurso. Alegaciones de las partes.

1.- Alegaciones del recurrente.

CSIF basa su recurso exclusivamente en que en relación con el procedimiento de licitación tramitado bajo el nº de Expediente 300/2025/02859, para el nuevo contrato de Conservación de Zonas verdes del Ayuntamiento de Madrid, y ante la reestructuración del servicio, por la cual las zonas y el personal adscritos al actual Lote 2 pasarán a integrarse en el futuro Lote 1.

Así manifiestan: "solicitamos formalmente que se garantice la inclusión rigurosa y el

trasvase de toda esta plantilla en los listados de subrogación obligatoria del nuevo Lote 1 de los pliegos de condiciones, dado que hemos comprobado que los listados no son correctos y tienen errores, tales como la no inclusión de trabajadores que tienen derechos de subrogación, así como el excesivo personal adscrito a dichos lotes, que no se corresponde con la realidad, dado que actualmente en el lote 2, se encuentran en un proceso electoral sindical con un número de trabajadores de 318, y en los listados que aparecen en dicho expediente, el número se eleva hasta los 405 trabajadores.

Por todo ello, desde este sindicato solicita formalmente al Órgano de Contratación que, dentro de las actuaciones del Expediente 300/2025/02859, requiera a la actual empresa adjudicataria los datos laborales del personal del actual Lote 2 y ordene su correcta publicación con la corrección de los errores detectados”.

2º.- Alegaciones del órgano de contratación

En relación con lo alegado por el recurrente, el órgano de contratación señala que, ante la citada alegación del CSIF, el día 4 de junio de 2026 se procedió a solicitar de forma inmediata a la actual adjudicataria del Lote 2 que aclarara cuáles son los datos correctos del personal subrogable de dicho lote.

Dicho requerimiento fue contestado el día 5 de junio de 2026, exponiendo, resumidamente, lo siguiente:

-Que, debe señalarse que, ambos listados responden a finalidades distintas y se elaboran conforme a ámbitos temporales diferentes. Los listados aportados al expediente fueron confeccionados hace más de un año respecto del momento en que se formula la reclamación, mientras que el censo electoral ha sido elaborado con referencia a la fecha del preaviso electoral, correspondiente al mes de abril de 2026.

– Que, el censo electoral no constituye un instrumento idóneo para verificar ni desvirtuar la corrección de los listados de personal adscrito al servicio a efectos de

subrogación, toda vez que los criterios de inclusión y exclusión de trabajadores no coinciden necesariamente. Así, entre otros supuestos, en el censo electoral no figuran todos los trabajadores cuyos contratos temporales hubieran finalizado con anterioridad a la fecha de elaboración del mismo, mientras que dichos trabajadores se encontraban incluidos en el listado de subrogación. Igualmente hay trabajadores temporales a día de hoy que no están dentro del censo electoral porque no cumplen los requisitos formales para su inclusión en el censo, pero que sí constituye personal efectivo a todos los efectos operativos y, en su caso, de subrogación.

Del mismo modo, determinados trabajadores por encontrarse en situación de excedencia no forman parte del censo electoral, pero si en los listados de subrogación. Igualmente, existen trabajadores que han agotado una situación de incapacidad temporal o que han sido declarados en situación de incapacidad permanente revisable, manteniendo sus derechos fundamentales vinculados a la relación laboral, circunstancias que deben valorarse de acuerdo con la normativa laboral y convencional aplicable y que no guardan necesariamente correspondencia con los criterios utilizados para la confección del censo electoral.

– Por todo ello, la mera diferencia numérica existente entre los trabajadores reflejados en los listados obrantes en el expediente y los incluidos en el censo electoral de abril de 2026 no permite concluir la existencia de errores en aquellos ni desvirtuar su validez, al tratarse de documentos elaborados en momentos distintos, con finalidades diferentes y conforme a criterios de inclusión no coincidentes.

Sin perjuicio de lo anterior, se vuelve a poner de manifiesto que los datos del número de trabajadores del Lote 2 que aparecían en los listados (405) son los que aportó la empresa adjudicataria de dicho lote bajo su responsabilidad. Esta administración se ha limitado a publicar la información facilitada por la actual contratista.

Añade el órgano de contratación que durante la fase de licitación se ha detectado un error en los listados de subrogación proporcionados por la empresa adjudicataria del

vigente lote 1, por lo que con fecha 5 de junio de 2026 se ha publicado un nuevo anexo VIII del Pliego en la Plataforma de Contratación del Sector Público donde se corrige dicho error.

Y, por último, respecto a la reestructuración de los lotes del contrato, señala el órgano de contratación que en el nuevo contrato de servicios de *“Conservación, Mantenimiento y Limpieza de las Zonas Verdes y el Arbolado Viario de la Ciudad de Madrid”* se produce una reestructuración de las zonas, pasando de las 6 existentes en el contrato anterior a 5 en el nuevo contrato. Para ello se unifican los antiguos lotes 1 y 2 en el nuevo lote 1.

La Administración tiene la potestad de reorganizar los lotes para maximizar la eficiencia del gasto público. La fusión de lotes hace innecesaria la coexistencia de dos estructuras administrativas completas para un mismo contrato. Asimismo, mantener personal por encima de las necesidades técnicas dimensionadas vulneraría el principio de eficiencia en la contratación enunciado en el artículo 28 LCSP, y supondría un sobrecoste injustificado para el erario público.

En este sentido señala que, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa (JCCACM) de la Comunidad de Madrid en la Consideración 3 de su Informe 1/2021, de 18 de febrero, sobre la determinación del presupuesto de licitación cuando el adjudicatario del contrato debe subrogarse en determinadas relaciones laborales entiende que *“son diversos los preceptos de la LCSP (artículos 1.3, 28.1 y 116.4.d), entre otros) que aluden a la exigencia de que las entidades del sector público tienen que hacer una valoración previa de cuáles son las necesidades reales que pretenden satisfacer mediante la contratación de las prestaciones correspondientes”*, y continúa indicando: *“el órgano de contratación deberá valorar, en el momento de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas particulares, qué necesidades reales pretende satisfacer con ese contrato, no estando condicionado al contrato preexistente puesto que la realidad social es cambiante, pudiendo haber una mayor o menor demanda de los servicios que pretende prestar la Administración con ese*

contrato. Por ello, la plantilla de trabajadores que debe tenerse en cuenta para calcular el presupuesto base de licitación es la necesaria para la prestación del servicio que se contrata, sin que el órgano de contratación esté obligado a mantener el servicio en las mismas condiciones que en ocasiones anteriores”.

La JCCACM cita diversas resoluciones de ese Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid como la 189/2020 o la 184/2020, la cual claramente establece que: *“La subrogación de trabajadores no implica el traslado mimético de los costes de la plantilla existente a la nueva contrata, que supondría esclerotizar la contratación administrativa independientemente de las necesidades concretas de la Administración en cada momento en contra del principio de eficiencia y los principios de estabilidad presupuestaria y control del gasto que se consignan en el artículo 1.1 de la LCSP”.*

Por último, el Informe 1/2021 concluye en su apartado 2: *“La plantilla de trabajadores que debe tenerse en cuenta para calcular el presupuesto base de licitación es la necesaria para la prestación del servicio que se contrata, sin que el órgano de contratación esté obligado a mantener el servicio en las mismas condiciones que en ocasiones anteriores”.*

Por este motivo, en el Estudio Económico y el PPTP se ha dimensionado el servicio basándose en el alcance real de los trabajos y los inventarios actualizados a noviembre de 2025. Dicho dimensionamiento ha fijado los puestos de trabajo mínimos necesarios para la ejecución del servicio, incluyendo categorías técnicas y administrativas. Como consecuencia de la consolidación de estos lotes se ha producido una reducción de los perfiles administrativos y técnicos, que no ha afectado a los perfiles operativos y de campo.

Por último, cabe destacar que el número de efectivos no se ha fijado de forma arbitraria, sino mediante un cálculo de cargas de trabajo (horas/superficie) necesario para cubrir el inventario real de las zonas verdes.

Por ello solicita la desestimación del recurso

3.- Alegaciones de los interesados

3.1.- Alegaciones de RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

RAGA indica que, con carácter previo a entrar sobre el fondo, es importante advertir que esta parte no ha tenido acceso a información y documentación adicional relativa a la plantilla adscrita al Lote 2 (esto es, más allá del listado de personal publicado durante la licitación del Contrato) que le permita verificar la existencia o no de los errores puestos de manifiesto por CSIF MADRID en su recurso.

Es por ello por lo que entienden que la información publicada en la licitación por parte del Excmo. Ayuntamiento de Madrid corresponde a la información entregada por la contratista, VALORIZA, debidamente contrastada y veraz, en orden a dar debido cumplimiento con lo previsto en el artículo 130 de la LCSP, que regula la información a entregar al Órgano de Contratación sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, para el hipotético caso en que se verifique la existencia de los errores manifestados por CSIF MADRID en su recurso, sería necesario subsanar los datos -supuestamente- incorrectos.

El artículo 130.1 de la LCSP prevé que la contratista viene obligada a proporcionar al Órgano de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación (...) *“necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida”*. Para dar debido cumplimiento con dicha obligación legal no es suficiente entregar formalmente un listado, sino que el mismo ha de ser veraz y completo.

Los supuestos errores puestos de manifiesto por CSIF MADRID en su recurso consistirían en una sobre declaración de 87 trabajadores, así como en la omisión de trabajadores con derecho a subrogación. De confirmarse estos defectos, sería oportuno publicar un nuevo listado con los datos correctos, en orden a preservar los principios de competencia e igualdad, aplicables en la contratación pública (artículos 1 y 132 de la LCSP).

Y ello, porque la eventual existencia de errores en el listado publicado, serían susceptibles de afectar a los intereses del Órgano de Contratación, en la medida en que los licitadores (i) no habrían presentado ofertas competitivas o, directamente, como en su caso, (ii) no haber presentado oferta, limitándose la concurrencia de esta licitación, por haber tenido en cuenta costes superiores de antigüedad y de recolocación/extinción de las relaciones laborales (ya que el pliego exige un número de trabajadores para prestar el servicio inferior al número de trabajadores relacionados en el listado de subrogación publicado).

3.2.- Alegaciones de VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.,

Que, a la vista del recurso especial presentado de contrario, entiende que el mismo adolece de motivos de impugnación (de la estructura y contenido del escrito presentado por CSIF), por incumplimiento sustancial de los requisitos contenidos en el artículo 51 de la LCSP, con relación al Artículo 55 de la LCSP.

En este sentido, el escrito de CSIF no identifica, no al menos, con la precisión exigible, qué cláusula concreta, anexo, apartado o determinación de los pliegos se impugna, ni tampoco formula una pretensión anulatoria o modificativa propia de todo recurso especial.

El escrito de CSIF se limita, en realidad, a cuestionar la corrección de los listados de subrogación y a solicitar que se requieran datos laborales o se corrija la información publicada, lo que se asemeja más a una solicitud de actuación administrativa o de

mera comprobación de datos, que a un verdadero motivo de impugnación de los pliegos. Por ello, no nos encontramos ante una mera deficiencia formal subsanable conforme al principio antiformalista, sino ante la falta de delimitación mínima del objeto del recurso y de la pretensión ejercitada.

Asimismo, debe destacarse que la entidad recurrente no identifica a ningún trabajador concreto presuntamente afectado por los supuestos errores denunciados ni tampoco acredita la existencia de una lesión efectiva de derechos laborales derivada de la documentación incorporada al expediente.

Consecuentemente, la recurrente no está articulando una verdadera acción impugnatoria frente a los pliegos susceptible de encaje en el Recurso Especial en Materia de Contratación, sino una mera solicitud de comprobación o actualización de datos laborales cuya eventual procedencia debería ventilarse a través de los cauces administrativos correspondientes.

Por ello solicita que se inadmita el recurso.

Para el supuesto de que éste no se inadmita, VALORIZA solicita su desestimación en base a que además de todo ello, el censo electoral no constituye un instrumento idóneo para verificar ni desvirtuar la corrección de los listados de personal adscrito al servicio a efectos de subrogación, toda vez que los criterios de inclusión y exclusión de trabajadores no necesariamente deben coincidir.

Así, entre otros supuestos, en el censo electoral no figuran todos los trabajadores cuyos contratos temporales hubieran finalizado con anterioridad a la fecha de elaboración del mismo, mientras que dichos trabajadores sí se encontraron incluidos en el listado de subrogación. Igualmente, hay trabajadores temporales a día de hoy que no están dentro del censo electoral, simplemente porque no cumplen los requisitos formales para su inclusión en el censo, pero que sí constituye personal efectivo a todos los efectos operativos y, en su caso, de subrogación. Del mismo

modo, determinados trabajadores por encontrarse en situación de excedencia no forman parte del censo electoral, pero si en los listados de subrogación. Igualmente, existen trabajadores que han agotado una situación de incapacidad temporal o que han sido declarados en situación de incapacidad permanente revisable, manteniendo sus derechos fundamentales vinculados a la relación laboral, circunstancias que deben valorarse de acuerdo con la normativa laboral y convencional aplicable y que no guardan necesariamente correspondencia con los criterios utilizados para la confección del censo electoral.

La única base objetiva utilizada por la recurrente para cuestionar los listados, al parecer, consiste en la comparación con el censo electoral elaborado en abril de 2026.

Sin embargo, dicha comparación resulta insuficiente para acreditar la existencia de errores en la información facilitada, al tratarse de documentos elaborados con finalidades distintas, en momentos temporales diferentes y conforme a criterios de inclusión no coincidentes.

Tampoco se identifican trabajadores concretos supuestamente omitidos o incorrectamente incluidos, limitándose el recurso a formular discrepancias numéricas de carácter genérico.

Que, el propio censo electoral es susceptible de modificaciones como consecuencia de las reclamaciones que formularon las cuatro organizaciones sindicales que representan el Lote 2 de la licitación y por los propios trabajadores.

De hecho, la Mesa Electoral, en ejercicio de las competencias que legalmente le corresponden y en su condición de órgano soberano en la materia, resolvió diversas impugnaciones y acordó la exclusión de determinados trabajadores del censo definitivo, lo que evidencia que dicho documento no puede utilizarse como

parámetro de comparación absoluta respecto de los listados incorporados al expediente.

Por todo ello, la mera diferencia numérica existente entre los trabajadores reflejados en los listados obrantes en el expediente y los incluidos en el censo electoral de abril de 2026 no permite concluir la existencia de errores en aquellos ni desvirtuar su validez, al tratarse de documentos elaborados en momentos distintos, con finalidades diferentes y conforme a criterios de inclusión no coincidentes.

Sexto. - Consideraciones de este Tribunal.

El sindicato recurrente se limita a solicitar en su recurso que se garantice la inclusión rigurosa y el trasvase de toda la plantilla del actual Lote 2 en los listados de subrogación obligatoria del nuevo Lote 1 de los pliegos de condiciones ante la reestructuración del Lote 2.

El recurrente sostiene que existen “errores” en la configuración de dichos listados; sin embargo, no detalla cuáles serían tales errores, lo que impide dar respuesta fundada o rebatir con precisión dicha alegación.

Cabe recordar que, conforme al artículo 51.1 de la LCSP, el escrito de interposición del recurso debe contener una fundamentación clara y específica, exigencia que en este caso no se cumple, lo que debilita este motivo y justifica su rechazo por falta de motivación adecuada.

El Anexo VIII del PCAP contiene el listado del personal susceptible de subrogación que, de acuerdo con el artículo 130 de la LCSP, tiene carácter meramente informativo y formal. El órgano de contratación debe requerir dicha información al contratista posiblemente saliente y ponerla a disposición de los licitadores, sin que ello suponga verificación ni garantía de exactitud, dado que su origen es laboral y ajeno al poder adjudicador.

En cuanto al contenido de la información que los pliegos deben aportar sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, “ex” artículo 130 de la LCSP este Tribunal se ha pronunciado en varias ocasiones, valga por todas las Resolución 484/2024, de 19 de diciembre, en la que indicábamos que:

“Como cuestión preliminar, hay que destacar que la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral. El Tribunal Supremo, en su sentencia 847/2019 sostiene que “la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral. También tiene declarado este Tribunal que la cláusula de subrogación empresarial excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos —Administración contratante y adjudicatario—, en la medida en que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un contenido netamente laboral (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal que esté destinado a la prestación del servicio) y que forman parte del status del trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social”.

En cuanto a la obligación formal del órgano de contratación sobre la subrogación de trabajadores, se ha pronunciado el TACRC, entre otras, en su Resolución 1242/2022 de 13 de octubre. *“La obligación formal de recabar del antiguo contratista información sobre las condiciones de subrogación de los trabajadores y de facilitarla una vez obtenida a los licitadores, acaba ahí. No le es exigible al órgano de contratación verificar o contrastar la información recibida, ni responder de su certeza o suficiencia.*

Tampoco está obligado el poder adjudicador a recabar más información del contratista ni a facilitársela a los licitadores- que la que impone el artículo 130.1 de la LCSP, sin perjuicio de que el precepto no impide -por ello lo hace con carácter

facultativo no imperativo-, que el órgano de contratación pueda recabar y facilitar más información sobre las condiciones de los contratos de trabajo si de las circunstancias concurrentes se desprende como necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales en la ejecución del contrato que se está licitando...”

Por su parte, la JCCPE en el informe 35/2019 señala “*La obligación impuesta al órgano de contratación es puramente formal, en la que actúa como mero nuntius o intermediario, y se limita a recabar del contratista actual la información sobre las condiciones de los trabajadores eventualmente subrogables y de facilitarla a los licitadores. No es, por tanto, exigible al órgano de contratación que verifique la información recibida, ni responder de su certeza o suficiencia*”.

Como decíamos en nuestra Resolución 75/2019, de 20 de febrero, citando doctrina de TACRC, “*la obligación de informar sobre tales extremos recae en el propio órgano de contratación, quien deberá, a su vez, recabarla de los actuales adjudicatarios. Si existe, al menos, la apariencia de que puede haber obligación de subrogarse en los términos que determinan la aplicación del artículo 130 de la LCSP y sin que ello suponga prejuzgar la existencia y alcance de tal obligación de subrogación, el órgano de contratación está obligado a requerir de la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la posible subrogación. Esta información deberá constar en el propio pliego o en la documentación complementaria, siendo aconsejable que se haga, igualmente, constar que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el precitado artículo 130 de la LCSP y sin que suponga prejuzgar la existencia y el alcance de la obligación de subrogación*”.

Aplicando lo anterior al presente supuesto, no se ha alegado por la recurrente infracción concreta del artículo 130 de la LCSP, más allá de indicar que se debe

facilitar una información fidedigna e integrar la totalidad de la plantilla del Lote 2 en el nuevo Lote 1 y los errores advertidos van referidos a la no inclusión de trabajadores que tienen derechos de subrogación, así como el excesivo personal adscrito a dichos lotes, que no se corresponde con la realidad, dado que actualmente en el Lote 2, se encuentran en un proceso electoral sindical con un número de trabajadores de 318, y en los listados que aparecen en dicho expediente, el número se eleva hasta los 405 trabajadores.

A más se informa por el órgano de contratación que al haberse detectado en el primer listado publicado un error en los listados de subrogación proporcionados por la empresa adjudicataria del vigente Lote 1, por lo que con fecha 5 de junio de 2026 se ha publicado un nuevo anexo VIII del Pliego en la Plataforma de Contratación del Sector Público donde se corrige dicho error, asegurando así el cumplimiento pleno de lo previsto en el artículo 130 de la LCSP.

En el presente supuesto, no existe ningún argumento impugnatorio sólido, ninguna razón en cuanto a ello, puesto que además el error advertido fue corregido.

Además, examinado el contenido del recurso, el mismo adolece de la concreción debida, que supondrá la carencia del mismo del contenido impugnatorio suficiente. En el escrito de impugnación no se invoca infracción de ningún precepto de la LCSP, ni vulneración de principio básico alguno de la contratación pública.

Al respecto cumple señalar, por un lado, que este Tribunal se ha pronunciado en reiteradas ocasiones, sobre la función que ostenta exclusivamente revisora de los actos recurridos en orden a determinar si se ha producido un vicio de nulidad o anulabilidad, en el marco de lo dispuesto en el artículo 57 de la LCSP.

Sobre lo anterior, como hemos señalado en otras ocasiones que el artículo 51.1 de la LCSP exige que en el escrito de interposición de recurso se especifiquen los motivos que lo fundamenten, puesto que el Tribunal no puede sustituir a la entidad

recurrente en su obligación de presentar un recurso debidamente fundado, construyendo un argumento o fundamentación que compete a aquella.

Lo anterior determinaría, pues, la inadmisión del alegato por su falta de contenido impugnatorio en relación con las competencias que tiene atribuidas este Órgano y ello sin perjuicio de que el error advertido en el listado del personal a subrogar, fue ya subsanado, por lo que quedaría sin objeto el recurso y procedería su inadmisión por pérdida sobrevenida de su objeto.

Pero a mayor abundamiento, y pese a la falta de motivación del recurso hay que señalar que en todo caso procede la desestimación de las pretensiones del sindicato recurrente en cuanto que los errores en la información facilitada respecto al número de trabajadores en el Lote 2, puesto que como señala el órgano de contratación, la mera diferencia numérica existente entre los trabajadores reflejados en los listados obrantes en el expediente y los incluidos en el censo electoral de abril de 2026 no permite concluir la existencia de errores en aquellos ni desvirtuar su validez, al tratarse de documentos elaborados en momentos distintos, con finalidades diferentes y conforme a criterios de inclusión no coincidentes. El órgano de contratación se ha limitado a poner en conocimiento de los licitadores la información que le han facilitado las actuales contratistas en cada momento.

Por otro lado, la Administración tiene la potestad de configurar los contratos del modo que mejor se acomode a las necesidades técnicas y el interés público, lo que en este caso hace que de los 6 lotes actuales se pase a 5 en el futuro contrato.

Esto implica que las plantillas se vean afectadas al objeto de no duplicar estructuras, que ha producido una reducción de los perfiles administrativos y técnicos, pero que no ha afectado a los perfiles operativos y de campo y ello sin perjuicio de cumplir con el deber de información del personal exigido al amparo del artículo 130 LCSP.

Por todo ello, se desestima la pretensión de la organización sindical recurrente.

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

ACUERDA

Primero.- Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de CSIF MADRID contra los pliegos de la licitación del contrato de servicios de *“Conservación, mantenimiento y limpieza de las zonas verdes y el arbolado viario de la ciudad de Madrid (5 lotes)”* licitado por el Ayuntamiento de Madrid, número de expediente: 300/2025/02859PA.

Segundo. - Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe y no procede la imposición de multa, conforme a lo dispuesto en el artículo 58.2 de la LCSP.

Tercero. - Notificar este acuerdo a todos los interesados en este 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