

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE LOS LICITADORES EN EL CONTRATO DE SERVICIO DENOMINADO “ACTUACIONES DE GRABACIÓN EN LAS BASES DE DATOS DEL REGISTRO GENERAL DE EXPLOTACIONES GANADERAS, IDENTIFICACIÓN ANIMAL Y DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE MOVIMIENTOS DE LOS ANIMALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2026”.

A la vista de los planteamientos, y dudas realizadas por un posible licitador, en relación con la memoria económica de este contrato utilizada para determinar el presupuesto base de licitación, y la información relativa a la obligación de subrogación en virtud del artículo 130 de la LCSP, resulta necesario, antes de dar respuesta a cada una de sus preguntas, realizar las siguientes precisiones:

- El Órgano de Contratación, en la valoración de las necesidades reales que pretende satisfacer con el contrato, determina en el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares, de fecha 19 de junio de 2026, que el personal mínimo para desarrollar los trabajos objeto del contrato es de cuatro trabajadores, los cuales deberán reunir “*la capacidad técnica necesaria por su experiencia profesional en la materia objeto del contrato y que, como mínimo, estarán titulados en formación profesional de grado medio de Técnico de Gestión Administrativa o equivalente*”.

En este sentido, la memoria económica, de fecha 1 de julio de 2026, para la determinación del presupuesto base de licitación conforme a precios de mercado, de conformidad con el artículo 100.2 de la LCSP, parte de esta necesidad, cuatro trabajadores, que pondera con la valoración del tiempo estimado necesario para cada una de las prestaciones/obligaciones del contrato. Asimismo, determina el Convenio Colectivo aplicable a la prestación de servicios, utilizando en el presente caso, el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

El Órgano de Contratación a la hora de calcular el presupuesto base de licitación, el valor estimado, y el precio del contrato habrá de tener en cuenta únicamente los costes laborales de la plantilla de trabajadores necesaria para la prestación del servicio, sin obligación de mantener las mismas condiciones que en ocasiones anteriores, y sin estar obligado a adecuar el importe de licitación a los costes laborales de la empresa saliente, cuando medie subrogación, pues en tal caso, quedaría al arbitrio de la actual adjudicataria la fijación del valor estimado y del presupuesto del contrato.

- Sobre el derecho de subrogación de los trabajadores en virtud del artículo 130 de la LCSP, el Órgano de Contratación viene obligado a informar en sus pliegos, sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, y que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, por lo que, esta obligación de información que impone la legislación contractual, se cumple en el apartado 23 del cuadro de características, la cláusula 31 y el Anexo V del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante, PCAP).

Huelga decir, que son las normas laborales y los convenios colectivos los que establecen la obligación de la subrogación, y no la legislación contractual.

Por tanto, el nuevo adjudicatario tiene el deber de subrogarse en la plantilla que comunica el contratista saliente que reúna los requisitos del convenio o norma que imponga la subrogación, aun en el caso de que exista un redimensionamiento del servicio por parte de la Administración.

PREGUNTA 1: *Que se confirme si el trabajador con salario bruto anual de 26.000,00 € corresponde a la categoría de Jefe de Primera utilizada en la Memoria Económica.*

RESPUESTA.- Se procederá a suspender la licitación, a fin de solicitar información complementaria a la empresa saliente del servicio, sobre las categorías profesionales del personal con derecho a subrogación, en virtud del artículo 130 de la LCSP.

PREGUNTA 2:. *Que se indique expresamente si el presupuesto base de licitación se ha calculado sobre los costes reales del personal objeto de subrogación o sobre costes medios de convenio.*

RESPUESTA.- El apartado 5 del cuadro de características del PCAP, señala que el cálculo del presupuesto base de licitación del contrato y crédito en que se ampara se recoge en la memoria económica, de fecha 1 de julio de 2026.

En este sentido, señalar que tal como se informa en ese documento, se ha hecho una estimación de las jornadas de trabajo, previa determinación del tiempo total estimado por tarea, y considerando al menos cuatro trabajadores a jornada completa, sin experiencia determinada lo cual es asimilable al concepto de antigüedad.

Una vez estimadas las jornadas de trabajo, se ha acudido al Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, considerado aplicable para las características del trabajo y de las prestaciones a realizar, a fin de determinar un precio por jornada. Para ello, se han tomado las tablas salariales para los años 2026 y 2027, que son las anualidades que comprenden el periodo temporal de este contrato.

En las páginas 3 y 4 se detallan los costes salariales considerados según la categoría profesional. Además, dentro de estos costes, se ha incluido una columna denominada “antigüedad”. En este punto, aclarar que el PPTP no exige una experiencia mínima para el desarrollo de las prestaciones, y que este concepto se ha determinado en base al artículo 25 del convenio, y teniendo en consideración la antigüedad indicada por la empresa saliente (Consistente en un 5 % del salario base por cada trienio, actualizado al año 2026 y 2027), y atendiendo asimismo a la media de la antigüedad de los trabajadores en activo con igual categoría profesional, según la información facilitada por la empresa que actualmente ejecuta el servicio respecto de los trabajadores con derecho a subrogación.

Finalmente, una vez determinado los precios de jornadas por años, se pasa a realizar una media del precio de la jornada por grupo, incluyendo los costes indirectos del contrato, a fin de fijar un precio por jornada constante y uniforme para toda la duración del contrato, que facilite la imputación presupuestaria en las distintas anualidades.

PREGUNTA 3: *Que se explique el criterio seguido para la aplicación de la antigüedad y si se ha utilizado la antigüedad efectiva de cada trabajador o una media por categoría.*

RESPUESTA.- Ver respuesta dada en a la pregunta anterior.

PREGUNTA 4: *Que se confirme que el presupuesto base de licitación permite asumir íntegramente las obligaciones salariales derivadas de la subrogación prevista en el artículo 130 LCSP.*

RESPUESTA.- En la memoria económica se indica: *“Se ha tenido en cuenta que, el coste efectivo que supondrá la subrogación de los trabajadores del Centro Especial de Empleo que realiza el trabajo en la actualidad es inferior a la base imponible del presente contrato, establecida para un mínimo de 4 trabajadores.”*

PREGUNTA 5: *En caso de existir diferencias entre el coste real de la plantilla subrogable y el coste presupuestado, que se aclare cómo deben ser tenidas en cuenta por los licitadores al formular sus ofertas.*

RESPUESTA.- Es doctrina del Tribunal Administrativo de Contratación Pública (en adelante TACP), como así señala en su Resolución 189/2020, que: *“la subrogación implica el mantenimiento de las condiciones laborales, pero no necesariamente de las horas ni del personal que lo venía prestando, pues la regulación del servicio puede sufrir modificaciones. (...) no puede estimarse que el coste del contrato administrativo deba incluir la totalidad del coste que los trabajadores subrogados puedan suponer para la empresa adjudicataria. Las horas de prestación de servicios de dichos trabajadores subrogados que no deban emplearse en la ejecución del contrato administrativo deben ser gestionadas por las empresas empleadoras, que asumen el riesgo y ventura del negocio que gestionan. Evidentemente, la Administración no debe asumir el coste de horas de trabajo no necesarias para la prestación del servicio que se contrata”.*

Asimismo, el TACP abunda en esta idea en su Resolución 184/2020, al manifestar 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”.*

PREGUNTA 6.: *Asimismo, se solicita aclaración respecto del convenio colectivo efectivamente aplicable al personal objeto de subrogación. De la relación de personal publicada se desprende que los trabajadores incluidos en el Anexo de subrogación no se encuentran adscritos a un único convenio colectivo, sino que figuran identificados con dos convenios distintos, correspondiendo uno de ellos al Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública y otro al convenio colectivo de empresa del Centro Especial de Empleo que actualmente presta el servicio.*

RESPUESTA.- Los convenios colectivos aplicables al personal objeto de subrogación se detallan en el Anexo V del PCAP, según documento original de información de subrogación que ha sido facilitada por la empresa saliente del servicio.

Diferente cuestión es el Convenio colectivo utilizado por el Órgano de Contratación en la valoración de sus necesidades para desarrollar el objeto de las prestaciones de esta licitación, que puede, o no coincidir con el informado por la empresa saliente del servicio.

Lo anterior, no significa que el Convenio Colectivo utilizado por la Administración tenga que ser el aplicable a las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, para lo cual se estará a lo que disponga la legislación laboral. Es decir, ~~que~~ el Órgano de Contratación no define las normas aplicables sobre las relaciones laborales entre empresario y trabajador, puesto que son relaciones particulares que se rigen por su norma específica, simplemente lo utiliza como herramienta para calcular el importe de la licitación de conformidad con los artículos 100, 101 y 102 de la LCSP.

PREGUNTA 7: *En cuanto a la oferta económica, entendemos que lo que tenemos que reflejar en el modelo correspondiente es el importe total ofertado por el global del servicio para los 12 meses de duración inicial del contrato ¿Correcto?*

RESPUESTA: El apartado 9.1 del cuadro de características del PCAP, determina que las ofertas se presentarán conforme al Anexo I.1 del pliego, y que se adjudicará al licitador que presente una mayor baja, para lo cual en el cálculo y presentación de la proposición económica se tomarán los valores redondeados a dos decimales. Asimismo, deberá tenerse en cuenta los parámetros objetivos para apreciar si la proposición incluye valores anormales o desproporcionados, según lo definido en el apartado 10 del cuadro de características del PCAP.

Las ofertas presentadas deberán tener en consideración el plazo de ejecución principal del contrato, determinado en el apartado 7 del cuadro de características del PCAP, que es de 12 meses de duración.

La posibilidad de prorrogar el contrato por otros 12 meses, es una prerrogativa de la Administración, en virtud del artículo 29.2 de la LCSP, que podrá ser acordada o no, cuya valoración corresponde al Órgano de Contratación en la necesidad de prolongar la continuación del servicio, y que será obligatoria para el contratista, siempre que su preaviso se produzca con dos meses de antelación a la finalización del plazo de duración del contrato. Por tanto, se informa como posibilidad en el apartado 7 del cuadro de características del PCAP, y a fin de conformar el valor estimado del contrato, según el artículo 101.2 de la LCSP.