

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

En Madrid, a 27 de septiembre de 2017.

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por doña N.A.H., en su propio nombre, contra los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) y de Prescripciones Técnicas (PPT) del contrato de servicios para el “Apoyo a la gestión de la atención personalizada a través de los canales de atención a la ciudadanía de Línea Madrid”, nº expediente 300/2017/00944, tramitado por el Ayuntamiento de Madrid, este Tribunal ha adoptado la siguiente

**RESOLUCIÓN**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** El Concejal del Área de Gobierno y Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto del Ayuntamiento de Madrid convocó el procedimiento para la adjudicación del contrato de servicios mencionado, siendo su tramitación ordinaria y el procedimiento de adjudicación abierto y con pluralidad de criterios. La publicación de la licitación tuvo lugar el 1 de agosto de 2017 en el DOUE y en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Madrid y el 9 de agosto en el BOE. El valor estimado asciende a 78.664.871,34 euros, con precios unitarios, siendo su duración de 47 meses, prorrogable como máximo por otros 23 meses, estando prevista la subcontratación hasta un máximo del 50% y su modificación.

Interesa destacar que el PCAP, en su Anexo I apartado 20, otorga hasta 21 puntos para los criterios no valorables en cifras o porcentajes relativos a la calidad de la oferta y hasta 79 puntos para los criterios valorables en cifras o porcentajes, de los cuales 25 corresponden a la oferta económica y el resto a otros criterios, de los que conviene conocer los relativos a las condiciones laborales de los trabajadores, a saber:

- “2. CRITERIOS SOCIALES ..... hasta 30 puntos*
- 2.1. Mejora del sistema de remuneración y cuantía salarial ... hasta 15 puntos*  
*(...)*
- 2.2. Estabilidad en el empleo hasta ..... 10 puntos*  
*(...)*
- 2.3. Mejora condiciones contenidas en el contrato de trabajo hasta 5 puntos.*  
*(...).”*

En relación con la modificación del contrato el apartado 19 del Anexo I del PCAP establece que sí procede y contempla dos supuestos de modificación: en el primero el porcentaje afectado es el 3,65 % y en el segundo el 14,03 %, ambos respecto del presupuesto base de licitación. Los supuestos y condiciones en los que podrá modificarse el contrato serán los establecidos en el PPT, que en su apartado 6 describe el Plan de transición de entrada del servicio (6.1), el Plan de cese gradual del servicio en las Oficinas de Atención a la Ciudadanía (6.2) y Plan de devolución del servicio (6.3).

**Segundo.-** El 22 de agosto de 2017 tuvo entrada en el Tribunal, previo anuncio ante el órgano de contratación, el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la trabajadora -desde hace más de 10 años- de la empresa FERROSER, prestataria actual del servicio, contra el PCAP, el PPT y el estudio económico por el que solicita se acuerde la nulidad de los Pliegos, y por tanto de la licitación, al no haber incluido como criterio de adjudicación ni la subrogación de los trabajadores que actualmente prestan el servicio para Línea Madrid y la estabilidad en el empleo en caso de cambio de contrata, ni una equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresas contratista con las de los funcionarios del

Ayuntamiento que realizan la misma función, y por ser ambiguas las posibilidades de modificación del contrato y desmantelamiento del servicio, por lo que no se garantiza efectivamente ni el derecho de la Unión ni el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) sobre subrogación de trabajadores.

En consecuencia el *petitum* del recurso solicita *“anular la citada licitación de pliegos de cláusulas administrativas y prescripciones técnicas, en el sentido de establecer como parte de las condiciones del pliego la subrogación de la totalidad de la plantilla actual, así como la equiparación de las condiciones salariales con sus pares que realizan idénticas funciones para el Ayuntamiento de Madrid.”*

**Tercero.-** El 24 de agosto de 2017, el órgano de contratación remitió copia del expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 46.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (TRLCSP), en el que afirma que no está contemplada la subrogación en la normativa laboral ni convencional que resulta de aplicación al objeto del contrato, por lo que solicita su inadmisión por falta de legitimación de la trabajadora que alega, sin acreditar, su representación como miembro del comité de empresa ni de ningún sindicato. Subsidiariamente solicita su desestimación.

**Cuarto.-** Por la Secretaría del Tribunal se ha dado traslado del recurso al resto de interesados en el procedimiento, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 46.3 del TRLCSP, concediéndoles un plazo, de cinco días hábiles, para formular alegaciones, no habiendo sido formuladas.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 41.4 del TRLCSP 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 recurso.

**Segundo.-** El recurso se interpone por una trabajadora de la actual prestataria del servicio, por tanto no es licitador potencial, por lo que procede previamente analizar si la recurrente posee, en dicha condición, la legitimación activa necesaria para impugnar los pliegos, toda vez que aunque invoca su condición de miembro del comité de empresa no indica que lo haga en representación del mismo.

El órgano de contratación advierte que la cualidad de trabajadora de la actual empresa adjudicataria y miembro del comité de empresa no es suficiente para admitir su legitimación *ad causam* toda vez que la subrogación que invoca no viene contemplada como tal en el convenio colectivo de aplicación publicado en el Boletín Oficial del Estado de 12 de julio de 2017, por Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes telemarketing) y por tanto, la relación de causalidad que podría estar asociada al ejercicio de la acción administrativa de modo individual, no se acredita.

Como manifestara este Tribunal en su Resolución 183/2017, de 14 de junio, debe partirse de lo dispuesto en el artículo 42 del TRLCSP según el cual podrá interponer el recurso especial en materia de contratación *“toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso”*.

Por tanto no es necesario ser licitador para que se tenga la condición de interesado en el procedimiento. En aplicación de una interpretación amplia del concepto legitimación el Tribunal ha reconocido, en ocasiones, la legitimación de terceros no licitadores o que no pretenden la adjudicación del contrato, como sindicatos, comités de empresa y trabajadores que vienen prestando los servicios objeto de licitación.

Este Tribunal viene señalando en reiteradas ocasiones, valga por todas, la Resolución número 148/2013, de 2 de octubre, que para precisar el alcance de la legitimación activa en el recurso especial, en caso de terceros interesados no

licitadores, ha de tenerse en cuenta la doctrina jurisprudencial acerca del concepto “*interés legítimo*” en el ámbito administrativo. La legitimación, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, equivale a la titularidad de una posición de ventaja o de una utilidad por parte de quien ejercita la pretensión que se materializaría, de prosperar ésta, en la obtención de un beneficio de índole material, jurídico o moral o en la evitación de un perjuicio, con tal de que la obtención del beneficio o evitación del perjuicio sea cierta y no meramente hipotética o eventual. Ciertamente el concepto amplio de legitimación que utiliza confiere la facultad de interponer recurso a toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso. Es interesado aquél que con la estimación de sus pretensiones pueda obtener un beneficio. Según afirma la STC 67/2010 de 18 de octubre *“Como ya se ha señalado, en lo que aquí interesa, la decisión de inadmisión puede producirse por la falta de legitimación activa para accionar o para interponer un recurso, esto es, por la ausencia de derecho o interés legítimo en relación con la pretensión que se pretende articular. En tal orden de ideas, este Tribunal ha precisado, con relación al orden contencioso-administrativo, que el interés legítimo se caracteriza como una relación material unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto o disposición impugnados), de tal forma que su anulación produzca automáticamente un efecto positivo (beneficio) o negativo (perjuicio) actual o futuro pero cierto, debiendo entenderse tal relación referida a un interés en sentido propio, cualificado y específico, actual y real (no potencial o hipotético). Se trata de la titularidad potencial de una ventaja o de una utilidad jurídica, no necesariamente de contenido patrimonial, por parte de quien ejercita la pretensión, que se materializaría de prosperar ésta. O, lo que es lo mismo, el interés legítimo es cualquier ventaja o utilidad jurídica derivada de la reparación pretendida (SSTC 252/2000, de 30 de octubre [RTC 2000, 252], F.3; 173/2004, de 18 de octubre [RTC 2004, 173], F.3; y 73/2006, de 13 de marzo [RTC 2006, 73], F.4). En consecuencia, para que exista interés legítimo, la actuación impugnada debe repercutir de manera clara y suficiente en la esfera jurídica de quien acude al proceso (STC 45/2004, de 23 de marzo [RTC 2004, 45], F 4)”*.

En resumen, a efectos de reconocer legitimación activa para la interposición del recurso, procede constatar la relación existente entre el interés legítimo invocado y el objeto de la pretensión.

Recordemos que la pretensión del recurso consiste en anular los pliegos a fin de *“establecer como parte de las condiciones del pliego la subrogación de la totalidad de la plantilla actual, así como la equiparación de las condiciones salariales con sus pares que realizan idénticas funciones para el Ayuntamiento de Madrid”*.

Afirma la recurrente que tienen interés legítimo y directo en el procedimiento dado que la permanencia y la estabilidad en su puesto de trabajo constituyen a todas luces algo que les afecta directamente y que guarda relación con la manera en que se establece este nuevo contrato público relacionado con el servicio público de Línea Madrid. Se considera legitimada *ad causam* dado que la continuidad en su puesto laboral va a depender de que se considere entre otras cuestiones como válido a todos los efectos el nuevo pliego del contrato administrativo con su actual redacción, que no garantiza de ninguna de las maneras la continuidad de su puesto de trabajo. Afirma que impugna el PCAP por no contemplar como criterio de adjudicación puntuable la subrogación de los trabajadores actuales, desconociendo los derechos de los trabajadores y que la estabilidad en el empleo y el respeto de los derechos de los trabajadores que es un objetivo de los poderes públicos.

Procede analizar si la inclusión de la obligación de subrogación de la plantilla actual y como parte de ella a la propia recurrente produciría el efecto real *-repercutir, directa o indirectamente, pero de modo efectivo y acreditado y cierto, no meramente hipotético, potencial y futuro-*, del mantenimiento de su puesto de trabajo a pesar de no ser la subrogación obligatoria ya que el convenio colectivo aplicable no prevé dicha obligación.

En primer lugar debe señalarse que efectivamente no ha sido acreditada por la trabajadora la representación legítima de los derechos de los trabajadores por lo que esta actúa en nombre propio, sin acreditar su condición de representante

sindical y miembro del comité de empresa. Como tal únicamente procedería reconocer su legitimación activa para la interposición del recurso respecto de su individual situación laboral, en tanto que de admitirse sus pretensiones, obtendría un beneficio efectivo o potencial y directo, cual es asegurar la continuidad de su puesto su trabajo en la nueva empresa que resultara adjudicataria.

Existe una identidad del objeto entre el contrato que ahora se licita y el precedente, si bien contempla su progresiva y gradual reducción dentro del horizonte temporal del nuevo contrato. La posibilidad de que todas las licitadoras aceptasen la subrogación voluntaria o incluso que la única que la ofreciese resultase ser adjudicataria y no se extinguieran todos los contratos de trabajo, sí repercutiría en la esfera individual de la trabajadora que ha manifestado su interés en la inclusión de una cláusula de subrogación y produciría un beneficio que repercute directamente en su esfera jurídica y se manifiesta en la obtención de esa potencial ventaja. Asimismo sería reconocible un beneficio cierto si se procede a la equiparación de las condiciones laborales del personal de la adjudicataria con los de la administración contratante.

Procede, por consiguiente, reconocer su legitimación para impugnar estos aspectos de la licitación. Especial y diferenciado análisis merece la impugnación de la cláusula relativa a la modificación contractual que se hará más adelante.

**Tercero.-** Por cuanto respecta al objeto del recurso, debe indicarse que éste se ha interpuesto contra el PCAP que rige un contrato de servicios sujeto a regulación armonizada por lo que es susceptible de recurso al amparo del artículo 40.1.a) y 40.2.a).

**Cuarto.-** El recurso especial se planteó en tiempo, pues la publicación de la licitación tuvo lugar el 1 de agosto de 2017 en el DOUE poniendo los pliegos a disposición de los licitadores en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Madrid el mismo día, interponiéndose el recurso el 22 de agosto, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 44.2 del TRLCSP.

**Quinto.-** En cuanto al fondo del asunto, sostiene la recurrente, como primer motivo del recurso, que la redacción actual de los pliegos, no garantiza la subrogación de la plantilla ni la estabilidad en el empleo de los trabajadores de Línea Madrid, y además que la indefinición con la que se explica la posibilidad de modificación contractual, y la redacción con la que se explican las distintas fases, impide prever qué va a suceder con sus puestos de trabajos a pesar de haber venido desarrollándolos satisfactoriamente durante años.

Por su parte el órgano de contratación opone el criterio expresamente manifestado por la Asesoría Jurídica de dicho Ayuntamiento y reconocido en la doctrina de los órganos encargados de la resolución del recurso especial en materia de contratación, según el cual no es ajustada a Derecho la imposición de la subrogación contractual cuando ésta no está prevista en la Ley ni en los Convenios y tampoco se puede incluir la subrogación contractual como criterio de valoración en las licitaciones celebradas por el Ayuntamiento de Madrid, sus organismos autónomos y entidades, por ser una cuestión de naturaleza laboral ajena a la contratación pública, conforme a lo cual la subrogación se producirá, en su caso, con arreglo a la normativa laboral y la incorporación de Anexos de personal a subrogar solo tendrá por finalidad dar la información a la que se refiere el artículo 120 del TRLCSP. Advierte, además, que precisamente existiendo un interés específico del órgano de contratación por los distintos aspectos sociales de este contrato y que están directamente relacionados con su objeto y con la ejecución del mismo, se han incluidos las cláusulas sociales en el PCAP que las contempla como criterios de adjudicación con un peso del 30% respecto de la puntuación total.

En primer lugar conviene advertir que el convenio colectivo aplicable no contempla la subrogación de los trabajadores adscritos al servicio. El artículo 18 del vigente convenio colectivo contempla cómo incorporar al personal de la plantilla correspondiente a la empresa saliente en el proceso de selección para la formación de la nueva plantilla en cuya garantía el propio PPT en su apartado 4.1.5, relativo al cambio de empresa, indica que se estará a lo previsto en la cláusula 33 del PCAP y a lo establecido por la legislación vigente en materia laboral.



Establece el artículo 18 de dicho convenio para el supuesto de cambio de empresa de Contact Center en la prestación de servicios a terceros lo siguiente *“Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de Contact Center, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio, vendrá obligada a:*

*1. Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla.*

*2. Contratar a los trabajadores que han de integrar la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios:*

*(...).”*

Excede del ámbito propio del PCAP la introducción de una cláusula de subrogación de personal, sin que pueda imponerle al contratista por esa vía obligaciones de carácter laboral. Conforme a la doctrina administrativa y jurisprudencial expuesta el PCAP no pueden establecer la subrogación de los trabajadores de la empresa saliente y la nueva adjudicataria, y la impugnación de los pliegos que la impongan en sede de recurso especial en materia de contratación determinará su anulación y la del procedimiento de licitación. Según esta doctrina, en los pliegos solo puede indicarse la existencia del deber de subrogación en el personal del adjudicatario saliente a título informativo, tal como dispone el artículo 120 del TRLCSP. El recurso no invoca ni la existencia de la obligación convencional de subrogación ni la vulneración de este artículo.

Debe recordarse, como ya ha reiterado el Tribunal en varias resoluciones entre ellas, la Resolución 149/2012, de 5 de diciembre, sobre la subrogación de trabajadores que *“(...) la obligación de subrogación en las relaciones laborales derivadas de la ejecución de un contrato, cuando un contratista sucede a otro que lo venía prestando, no deriva del contrato mismo, sino de las normas laborales, normalmente de los convenios colectivos vigentes en el sector de actividad de que se trate”*. La decisión sobre la existencia o no de una obligación de subrogación en la

condición de empleador de una empresa contratista es una cuestión propia y reservada al derecho laboral sobre la que este Tribunal carece de competencia. Es improcedente que este Tribunal se pronuncie sobre la existencia de un supuesto de sucesión de empresas.

Especialmente relevante resulta la Resolución 235/2016, de 2 de noviembre, de este Tribunal, que examina ampliamente la cuestión de la subrogación de los trabajadores impuesta en los pliegos como alternativa a la subrogación legal y convencional para concluir que no es posible establecer en ellos la obligación de subrogación del personal que viniera desempeñando las labores objeto del contrato a licitar.

Finalmente la sentencia del Tribunal Supremo 87/2017, de 23 enero 2017, dictada en el recurso 1874/2015, en relación a las ofertas que incluyan compromiso de subrogación de contratos laborales del operador saliente señala que resultaría contraria a lo establecido en la legislación laboral y en los convenios colectivos y por eso no debía ser fuente de asignación de puntos.

Cabe recordar que la elección de los criterios para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa corresponde al órgano de contratación que deberá justificar la elección de los mismos en el expediente (artículo 109.4 del TRLCSP). Ni los licitadores ni los trabajadores u otros interesados pueden exigir otros criterios salvo que los elegidos vulneren lo dispuesto en el artículo 150 el TRLCSP.

No resultando ni posible ni obligatorio establecer como criterio de adjudicación la subrogación del personal que presta actualmente el servicio, no se aprecia vulneración de las normas de contratación del sector público y procede desestimar el recurso por este motivo.

**Sexto.-** Respecto al segundo motivo del recurso, alega la recurrente que realizando los trabajadores de Línea Madrid, en parte, las mismas idénticas funciones que el

personal del Ayuntamiento en su categoría no es correcto pagar a los trabajadores contratados menos de lo que percibe un funcionario municipal por la realización del mismo e idéntico servicio.

El órgano de contratación opone que ni las funciones que realizan ambos colectivos, ni la normativa en materia social que les resulta de aplicación son iguales ni equiparables. Advierte del carácter vinculante y de la obligatoriedad de observar el Decreto, de 21 de octubre de 2013 de la Delegada del Área de Gobierno de Economía, Hacienda y Administración Pública por el que se aprueba la Instrucción 9/2013 en materia de personal para la correcta gestión de los contratos de servicios a fin de evitar incurrir en supuestos de cesión ilegal de trabajadores, así como las Instrucciones en este sentido dictadas por la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento de Madrid.

Parte el Tribunal de la consideración de que todo contratista está obligado al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral, social y en este caso también por las cláusulas sociales que contempla expresamente el PCAP como criterio de selección.

Siendo este el marco legal y contractual de referencia, no se invoca ninguna vulneración del derecho de contratación del sector público, siendo que los intereses afectados, la retribución a percibir, corresponden a la esfera de las relaciones laborales entre la empresa contratista y sus trabajadores, quienes pueden hacer valer sus derechos ante la Jurisdicción Social y no mediante el recurso especial en materia de contratación cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de la normativa de contratación del sector público, por lo que procede desestimar el recurso por este motivo.

**Séptimo.-** Por último, impugna la recurrente, la indeterminación de la cláusula de modificación contractual *“por vulnerar lo dispuesto en los artículos 105 a 107 de LCAP”* y por ser contraria a lo establecido en el artículo 22 de dicha ley y considera que añade mayor inseguridad jurídica a los trabajadores.

El órgano de contratación aclara que precisamente el objeto del contrato es la prestación del servicio que se presta en las Oficinas de Atención a la Ciudadanía (OACs) y su cese gradual según la tabla del apartado 6.2 del PPT, comenzará en marzo de 2019 y finalizará en marzo de 2021.

Afirma el Ayuntamiento que en este marco de cese gradual de prestación de servicios en las OACs, se contemplan dos supuestos de posible modificación del contrato, que se han detallado de forma clara, precisa e inequívoca, así como el alcance y límites de las modificaciones que pueden acordarse con expresa indicación del porcentaje del precio del contrato al que como máximo puedan afectar, dando de esta forma cumplimiento a lo exigido en los artículos 105 y 106 del TRLCSP y se establece la correspondiente consignación presupuestaria, con indicación del porcentaje del precio del contrato al que como máximo la modificación puede afectar. De conformidad con lo cual se prevén dos supuestos en que podrá modificarse el contrato.

El artículo 105 del TRLCSP establece los supuestos en que puede modificarse un contrato, *“Sin perjuicio de los supuestos previstos en esta Ley de sucesión en la persona del contratista, cesión del contrato, revisión de precios y prórroga del plazo de ejecución, los contratos del sector público sólo podrán modificarse cuando así se haya previsto en los pliegos o en el anuncio de licitación o en los casos y con los límites establecidos en el artículo 107”*, en el supuesto en que no se haya previsto.

El órgano de contratación ha previsto en el apartado 6 del PPT todos los extremos relativos al nº de servicios, precio unitario de cada servicio, cambio de contrato, el cese gradual de OAC para cada año de vigencia de este contrato, como realizar la transferencia del servicio del adjudicatario al Ayuntamiento, y la obligación de elaborar el contratista los planes correspondiente para garantizar la transferencia de conocimientos y tecnología al ayuntamiento, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 87 del TRLCSP sobre determinación del objeto y precio del contrato.

Corresponde al órgano de contratación la determinación de la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, así como los supuestos de modificación contractual, dejando constancia de ello en la documentación preparatoria, antes de iniciar el procedimiento encaminado a su adjudicación.

Pertenece al ámbito de decisión del contratista determinar su plantilla y la adscripción de trabajadores a este u otro servicio así como la gestión de las contrataciones y bajas de personal, decidiendo sobre el mantenimiento de la misma, en los casos de ejecución del contrato y sus modificaciones.

Por otra parte siendo exclusivamente competencia del órgano de contratación determinar las necesidades a satisfacer y el objeto del contrato y estando estas objetivamente detalladas en la documentación preparatoria y en los Pliegos que rigen la contratación, procede concluir que la modificación contractual es una novación de la relación entre el contratista y el órgano contratante. Las decisiones en orden a la adecuada ejecución del contrato, incluida la posibilidad de modificación, son ajenas a la relación laboral que pueda mantener el contratista con sus trabajadores que están sujetas a la jurisdicción laboral. La modificación de la cláusula ningún beneficio aportaría a la recurrente pues la inseguridad en sus relaciones laborales alegada por la recurrente como motivo de recurso derivará, en su caso, de la decisión de mantenimiento de los puestos de trabajo o reasignación que en su capacidad de auto organización corresponde al empresario. En consecuencia, procede reconocer que la recurrente no ostenta legitimación activa para pretender modificar el pliego en este sentido y debe inadmitirse el motivo de recurso.

**En su virtud**, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el artículo 41.4 del TRLCSP y el artículo 3.5 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector

Público, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid:

## **ACUERDA**

**Primero.-** Inadmitir el recurso en cuanto pretende la modificación de la cláusula relativa a la modificación contractual.

**Segundo.-** Desestimar el resto de motivos del recurso especial en materia de contratación interpuesto por doña N.A.H., en su propio nombre, contra los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de prescripciones técnicas del contrato de servicios para el “Apoyo a la gestión de la atención personalizada a través de los canales de atención a la ciudadanía de Línea Madrid”, nº de expediente 300/2017/00944, tramitado por el Ayuntamiento de Madrid.

**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 sanción prevista en el artículo 47.5 del TRLCSP.

**Cuarto.-** 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 49 del TRLCSP.