

Recurso nº 491/2026
Resolución nº 525/2026

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

En Madrid, a 15 de octubre de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22, S.L., contra el Acuerdo, de 1 de septiembre de 2026, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Móstoles, por el que se adjudica el contrato denominado *“Servicio de dinamización sociocultural y terapia ocupacional y personal de servicios múltiples y administrativos en los centros municipales de mayores, de la concejalía de Contratación, Mayores y Bienestar Social”*, licitado por el Ayuntamiento de Móstoles, con número de expediente C050/CON/2026-026, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante anuncios publicados el 20 de mayo de 2026, en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el Diario Oficial de la Unión Europea, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto con pluralidad

de criterios de adjudicación.

El valor estimado del contrato asciende a 4.888.215,97 euros y su plazo de duración será de dos años.

A la presente licitación se ha presentado una oferta, que es la de la recurrente y adjudicataria del contrato, esto es, EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22, S.L. (en adelante EMOCIONAL).

Segundo.- Tramitado el procedimiento de licitación se adjudica el contrato a EMOCIONAL.

Tercero. - El 25 de septiembre de 2026, EMOCIONAL presenta en el Registro de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, recurso especial en materia de contratación, que tiene entrada en este Tribunal el 28 de septiembre de 2026, en el que solicita que se anule la adjudicación del contrato.

El 1 de octubre 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, solicitando la desestimación del recurso y la imposición de multa a la recurrente.

Cuarto.- La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida en virtud del Acuerdo adoptado por este Tribunal, el 28 de noviembre de 2024, sobre el mantenimiento de la suspensión en los supuestos de recurso sobre los acuerdos de adjudicación

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de 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 de la Comunidad de Madrid.

Segundo.- El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada para ello, al tratarse de un licitador que ha resultado adjudicatario del contrato y que pretende la anulación de su adjudicación, por lo que sus derechos e intereses se ven directamente afectados por las decisiones que se adopten en la resolución del presente recurso.

Asimismo, se comprueba la representación del firmante del recurso.

Tercero.- El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues el acuerdo impugnado fue adoptado el 1 de septiembre de 2026, practicada la notificación el día 4 del mismo mes, e interpuesto el recurso el 25 de septiembre de 2026, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto.- El recurso se interpuso contra la adjudicación del contrato, 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.c) de la LCSP.

Quinto.- Fondo del asunto. Alegaciones de las partes

1. Alegaciones de la recurrente

Expone la recurrente que el motivo de impugnar la adjudicación del contrato a su favor es el haber tenido conocimiento el 24 de septiembre de 2026, después de la adjudicación del contrato y antes de su formalización, de una contingencia laboral material directamente vinculada al convenio colectivo de la plantilla subrogable: la existencia, según comunicación de la representación legal de las personas trabajadoras, de un procedimiento judicial en el que se discute precisamente el marco convencional aplicable. El hecho sobrevenido no es la mera existencia de una discordancia textual ya contenida en los pliegos, sino conocer que esa discordancia

coincide con una controversia judicial que puede proyectarse sobre salarios, jornada, clasificación profesional, complementos y demás condiciones de una plantilla intensiva en mano de obra. La cuestión afecta a la finalidad informativa del artículo 130.1 LCSP, a la coherencia económica exigible conforme a los artículos 100.2 y 101.2 LCSP y a la viabilidad de una oferta que el propio Ayuntamiento sometió al control del artículo 149 LCSP.

Alega la recurrente que el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT) declara que existe personal subrogable y reproduce la finalidad del artículo 130 de la LCSP: la información debe permitir una exacta evaluación de los costes laborales. Para ello exige que se comuniquen, entre otros extremos, el convenio colectivo de aplicación, categoría, tipo de contrato, jornada, antigüedad, vencimiento, salario bruto anual y pactos en vigor. El Anexo I contiene 40 registros de personal susceptible de subrogación, lo que evidencia la elevada intensidad laboral del contrato.

La memoria económica incorporada al Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) toma como referencia el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal para estimar los costes salariales. Asimismo, el Anexo I, que identifica el personal subrogable, toma el mismo convenio de aplicación. Señala la recurrente que, precisamente esos fueron los datos que utilizó para acreditar la viabilidad de su oferta en el trámite del artículo 149.4 de la LCSP, dado que era anormalmente baja.

No obstante, el PPT, establece literalmente que *“el importe de los costes de personal se registrará por lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, Convenio colectivo de acción e intervención social vigente en la fecha del contrato”* y, a continuación, configura el cumplimiento del convenio colectivo aplicable como condición especial de ejecución, con consecuencias resolutorias en caso de incumplimiento. Los documentos contractuales no se limitan, por tanto, a omitir un dato: vinculan la misma prestación y su coste laboral a dos referencias convencionales diferentes.

El hecho sobrevenido no es la discordancia documental, sino el conocimiento, el 24 de septiembre de 2026, de una controversia judicial viva sobre ese mismo extremo. En reunión mantenida el 24 de septiembre de 2026 con representantes legales de las personas trabajadoras se comunicó por primera vez a EMOCIONAL que existe un procedimiento judicial en el que, según se manifestó, se discute la aplicación del Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal frente al Convenio de Acción e Intervención Social. Según la información trasladada, la controversia afecta al conjunto de la plantilla objeto de subrogación.

La documentación acreditativa del litigio -demanda, citación, número de autos, órgano judicial, partes, pretensiones y estado procesal- ha sido solicitada de inmediato y se aportará tan pronto como sea recibida. También se ha solicitado información destinada a determinar la fecha de inicio del conflicto y si la empresa saliente o el Ayuntamiento tuvieron conocimiento previo del mismo. Hasta obtener esa prueba, señala la recurrente que no afirma más que el hecho y alcance comunicados por la representación legal de los trabajadores. Si el procedimiento fuera anterior a la licitación y hubiera sido conocido por quienes estaban obligados a suministrar o canalizar la información de subrogación, su omisión adquiriría una relevancia directa para el artículo 130.1 LCSP.

Señala EMOCIONAL que su oferta fue configurada y justificada con base en el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal la cual fue aceptada por el órgano de contratación en el trámite previsto en el artículo 149 de la LCSP.

A continuación, realiza la recurrente una comparativa económica para, a su juicio, evidenciar una pérdida estructural muy superior al margen con el que la oferta fue considerada viable, concluyendo que, si fuera aplicable el Convenio de Acción e Intervención Social, el contrato pasaría de un pequeño beneficio a pérdidas anuales estimadas entre 77.972 euros y 117.318 euros.

El PPT incluye entre las causas de resolución del contrato el incumplimiento de las obligaciones laborales derivadas del convenio colectivo del sector, el abono de salarios y la subrogación de personal. Por tanto, la correcta identificación del marco laboral afecta simultáneamente al coste y al riesgo de resolución contractual.

Continúa su alegato la recurrente informando que, de forma simultánea a la interposición del presente recurso, presenta escrito urgente ante el Ayuntamiento de Móstoles solicitando que se incorpore la incidencia al expediente, se requiera información completa a la empresa saliente, se dé acceso a EMOCIONAL y se adopte la decisión que proceda antes de la formalización del contrato. Asimismo, hace constar expresamente que no retira voluntariamente su oferta ni se niega unilateralmente a formalizar el contrato: ejerce los mecanismos de revisión previstos legalmente ante una contingencia relevante conocida después de la adjudicación del contrato.

La Sentencia del Tribunal Supremo 44/2026, de 22 de enero (RC 2468/2023; ECLI:ES:TS:2026:186), constituye el precedente jurisprudencial más próximo en cuanto a la no imputabilidad de una falta de formalización provocada por información laboral relevante conocida después de la adjudicación. En aquel asunto se había omitido la propia obligación de subrogación y el Tribunal Supremo anuló la penalidad vinculada a la no formalización al apreciar una circunstancia sobrevenida no imputable al adjudicatario que alteraba sustancialmente los costes y la viabilidad. La situación del presente contrato no es un supuesto idéntico y esta sentencia no se invoca como fundamento automático para anular la licitación, sino por la conclusión que se extrae sobre la relevancia de la información laboral conocida tardíamente y sobre la ausencia de imputabilidad del adjudicatario.

Considera la recurrente que existe un incumplimiento de la finalidad informativa del artículo 130.1 de la LCSP pues el convenio de aplicación constituye una premisa central para la formación del precio del contrato. Además, supone una falta de coherencia económica con los artículos 100.2 y 101.2 de la LCSP.

EMOCIONAL cita diversas resoluciones de los Tribunales Administrativos de Contratación Pública para sostener que: la información sobre la subrogación y el convenio colectivo aplicable es esencial para licitar; las deficiencias informativas pueden justificar la anulación de los pliegos o la retroacción del procedimiento; las discrepancias entre el PCAP y el PPT pueden justificar incluso el desistimiento de la licitación; el conocimiento posterior de una carga laboral relevante puede excluir la responsabilidad del adjudicatario por no formalizar el contrato.

Por ello, solicita que se anule la adjudicación del contrato y los actos que dependen del defecto apreciado, con retroacción al momento en que debió quedar completa, coherente y económicamente trazable la información laboral relevante para formular las ofertas.

Por último, señala que una discrepancia no subsanable entre documentos contractuales puede justificar el desistimiento antes de la formalización del contrato, conforme al artículo 152.4 LCSP. La decisión de desistir corresponde al órgano de contratación; por ello, interesa del Tribunal la depuración de la adjudicación y la retroacción o anulación procedente, sin perjuicio de que el Ayuntamiento adopte el desistimiento si concluye que el defecto de preparación no puede subsanarse sin rehacer la licitación.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

La recurrente fundamenta su pretensión en un hecho que introduce “ex novo”: el conocimiento, el 24 de septiembre de 2026, de una supuesta controversia laboral relativa al convenio colectivo aplicable al personal objeto de subrogación, cuya eventual judicialización afirma haber conocido en esa fecha.

La propia declaración de conocimiento sobrevenido aportada por la recurrente, reconoce que la información le fue trasladada por la representación legal de las personas trabajadoras y que, en ese momento, no disponía de demanda, citación,

número de autos, órgano judicial, partes afectadas, pretensiones ni estado procesal, documentación que manifestó haber solicitado.

Tras conocerse dicha alegación, el Ayuntamiento efectuó las comprobaciones oportunas, comunicándolo a la recurrente el 29 de septiembre de 2026. En dicho escrito se indicó que, tras las consultas formuladas a la base de datos de la Asesoría Jurídica y a la letrada municipal de asuntos laborales, no consta ningún procedimiento pendiente relacionado con el convenio colectivo aplicable a los empleados y empleadas de AEBIA TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS, S.L., contratista del contrato primigenio, constando únicamente una reclamación individual relativa a la fijeza de una trabajadora, que no constituye conflicto colectivo ni procedimiento de naturaleza análoga.

Defiende el órgano de contratación que, a la vista de dichas comprobaciones y de la documentación aportada por la propia recurrente, en la fecha que emite el informe al presente recurso, la premisa fáctica introducida “ex novo” no se encuentra suficientemente identificada, ni acreditada en cuanto a su existencia, alcance y eventual incidencia sobre el contrato.

A este respecto, incide el órgano de contratación en que no le corresponde acreditar la inexistencia de una controversia cuya existencia y eventual judicialización son afirmadas por la recurrente como fundamento de su pretensión. Corresponde a quien la invoca aportar elementos suficientes que permitan verificarla y acreditar su relevancia a los efectos de las consecuencias anulatorias que solicita.

El artículo 130.1 de la LCSP obliga al órgano de contratación a facilitar en los pliegos la información necesaria para que los licitadores puedan evaluar los costes derivados de la subrogación. Corresponde a la empresa saliente proporcionar los datos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores afectados, mientras que la Administración asume únicamente el deber de trasladar al nuevo contratista la información que le ha sido formalmente suministrada.

En sintonía con esta delimitación de responsabilidades, resulta significativo, además, que el apartado 5 del artículo 130 de la LCSP reconozca acción directa del nuevo contratista frente al contratista saliente, cuando, una vez producida la subrogación, los costes laborales resulten superiores a los que se desprendían de la información facilitada por éste.

Partiendo de este marco, en el presente expediente la existencia de personal susceptible de subrogación no fue omitida, ya que la documentación contractual contempla expresamente la subrogación y el Anexo I incorpora la información laboral relativa al personal afectado, tratándose por tanto de un supuesto bien distinto al que constituye el eje principal del recurso.

En consecuencia, la alegación de una eventual controversia laboral colectiva, cuya existencia, alcance y efectiva judicialización no han sido documentalmente acreditados por la recurrente, no permite concluir que se incumpliera la obligación informativa del artículo 130 LCSP.

La recurrente alega la existencia de referencias dispares al convenio colectivo en la documentación que conforma el expediente de contratación. Esta circunstancia debe distinguirse con absoluta claridad de la controversia laboral introducida “ex novo”, por un lado, la discordancia en los documentos que conforman el expediente de contratación, cuya existencia era patente desde el mismo momento de la licitación, y por otro, que dicha cuestión se encontrara judicializada en los términos y con los efectos que sostiene la mercantil recurrente.

A este respecto, la propia recurrente realiza precisamente la citada distinción, no presentando como hecho sobrevenido la discordancia de los pliegos, sino el conocimiento posterior de que esa cuestión podía encontrarse judicializada. En consecuencia, la existencia de referencias convencionales distintas no permite, por sí misma, tener por acreditada la controversia laboral ni sus eventuales efectos.

En esta misma línea tampoco la comparativa económica aportada por la recurrente acredita por sí misma que el Convenio de Acción e Intervención Social sea el convenio jurídicamente aplicable. El propio documento presentado por la recurrente advierte que se trata de otro convenio y que su aplicación no resulta automática, tratándose, por tanto, de una estimación construida sobre una hipótesis cuya premisa jurídica no se encuentra acreditada.

La STS 44/2026, de 22 de enero (RC 2468/2023), invocada por la recurrente, parte de un supuesto distinto al objeto del presente recurso, en el que los pliegos habían omitido la propia obligación de subrogación y ésta fue conocida por el adjudicatario después de la adjudicación del contrato.

Sexto.- Consideraciones del Tribunal.

Vistas las posiciones de las partes, la controversia se centra en determinar si a raíz de las circunstancias puestas de manifiesto por la recurrente, sobre una hipotética controversia judicial en relación el convenio colectivo aplicable al personal subrogable, puede dar lugar a la anulación de la adjudicación del contrato.

El artículo 130.1 de la LCSP dispone que:

“Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador,

así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.”

Tal y como han señalado las partes, y ha podido constatar este Tribunal consta en el Anexo I del PPT la relación de personal subrogable, con indicación de la categoría laboral, antigüedad, tipo de contrato, vencimiento del contrato, jornada laboral, salario bruto anual, seguridad social anual y coste total, indicando que el convenio de aplicación es el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

De lo anterior, se evidencia que el órgano de contratación ha dado debido cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 130.1 de la LCSP.

Por su parte, el PCAP indica que para la estimación de los costes laborales se ha tomado como referencia el Convenio Colectivo al que se encuentran adscritos los trabajadores a subrogar, esto es, VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

No obstante, lo anterior la cláusula 11 del PPT establece que: *“El importe de los costes de personal se regirá por lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, Convenio colectivo de acción e intervención social vigente en la fecha del contrato.”*

Como señala la propia recurrente, esta contradicción del Convenio Colectivo de aplicación al personal a subrogar era patente desde la publicación de los pliegos. Sin embargo, no los impugnó, por lo que las alegaciones en este sentido son extemporáneas dado que han transcurrido más de 15 días hábiles desde la publicación de los pliegos, plazo en el que los pliegos son susceptibles de impugnación (artículo 50.1.b) de la LCSP).

En cualquier caso, señalar que la determinación del convenio aplicable a los trabajadores, no viene determinada por los pliegos que rigen una licitación, sino por la normativa laboral.

Asímismo, es preciso recordar que el convenio colectivo de aplicación al personal que va a prestar el servicio es contenido propio del PCAP según prescribe el artículo 122.2. de la LCSP. No se trata de la prevalencia de un pliego sobre otro, sino que cada uno está destinado a incluir una determinada información.

Como señalábamos en nuestra Resolución 203/2026, de 30 de abril:

“En caso de discrepancia entre el PCAP y el PPT, la Sala Tercera del Tribunal Supremo concluyo en su Sentencia 2029/2021, de 19 de mayo:

“Por consiguiente, la discrepancia entre ambos pliegos -y en este caso es obvia- ha de ser resuelta mediante la prevalencia no de uno sobre otro, pues no existe una relación jerárquica entre ambos, sino en base al principio de especialidad, en función de lo que corresponde regular a cada uno de ellos. La preceptiva separación de su contenido y la prohibición de que el PPT regule lo reservado al PCAP determina la aplicación de éste sobre aquél en los supuestos de disparidad en el contenido de las materias reservadas al PCAP o prohibidas al PPT.

Este último debe limitarse a regular las cuestiones técnicas, por lo que en caso de diferencia entre ambos en una materia propia del PACP, como es la duración del contrato y sus prórrogas, la aplicación del principio de especialidad determina que haya de prevalecer el PCAP
(...)

Por ello, hemos de concluir, como informa el órgano de contratación, que cualquier incongruencia en los pliegos no puede suponer la anulación de los mismos, pues en casos como el que nos ocupa, la misma es resuelta de acuerdo con la doctrina expuesta, que se basa en lo que debe regular cada pliego, de conformidad con los artículos 122 y 124 de la LCSP.

Alega la recurrente que ha tenido conocimiento a través de los representantes de los trabajadores de la existencia de un litigio laboral sobre la determinación del convenio colectivo de aplicación a los trabajadores a subrogar; pero como señala la propia recurrente, no aporta ningún documento que avale sus manifestaciones en el momento de interponer presente recurso.

Es más, el Ayuntamiento a la vista de las manifestaciones de la recurrente ha realizado actuaciones para poder esclarecer si efectivamente existe un litigio laboral, resultado que no ha obtenido información de su existencia, salvo de una reclamación individual relativa a la fijeza de una trabajadora.

Aún en el hipotético supuesto de que existiese ese litigio judicial, ello no implica que finalmente se sentenciase que el Convenio Colectivo de aplicación sea el de Acción Social, respecto del cual señala la recurrente que ello implicaría pérdidas anuales importantes durante la ejecución del contrato.

En definitiva, las alegaciones de la recurrente son meras especulaciones, pues denuncia hechos que no está acreditados.

Como señalábamos en nuestra Resolución 338/2024, de 5 de septiembre, *“En todos los contratos, pero especialmente en los de mano de obra masiva y en los que se encuentran admitida por sus convenios colectivos sectoriales la información sobre el personal subrogable es indispensable y así lo manifiesta el artículo 130.1 donde se establece que la información a suministrar al órgano de contratación para que este traslade a los pliegos de condiciones deberá ser completa y veraz. De otra forma los potenciales licitadores no podrán elaborar una oferta valida y plenamente justificada, infringiendo el principio básico de la contratación pública de igualdad entre los licitadores reconocida en el primer apartado del artículo 131 de la LCSP.”*

De lo expuesto. hemos de concluir que la actuación del órgano de contratación sobre la aplicación del artículo 130 de la LCSP es conforme a Derecho.

Por tanto, procede la desestimación del recurso.

Séptimo.- Solicitud de imposición de multa al recurrente

Por último, el órgano de contratación solicita que: *“Que se condene al recurrente en costas, por la evidente temeridad en la formalización del recurso, basado en conjeturas y rumores, sin base ni elemento probatorio alguno que permita realizar un análisis serio de la situación.”* Sin embargo, este Tribunal no aprecia esa temeridad por lo que no procede la imposición de multa.

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 legal de EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22, S.L., contra el Acuerdo, de 1 de septiembre de 2026, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Móstoles, por el que se adjudica el contrato denominado *“Servicio de dinamización sociocultural y terapia ocupacional y personal de servicios múltiples y administrativos en los centros municipales de mayores, de la concejalía de Contratación, Mayores y Bienestar Social”*, licitado por el Ayuntamiento de Móstoles, número de expediente C050/CON/2026-026.

Segundo.- Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación 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