

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

En Madrid, a 26 de junio de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la empresa PEBETERO SERVICIOS Y FORMACION S.L., (en adelante PEBETERO) contra el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Getafe, de 4 de marzo de 2026 por el que se adjudica el Lote 1 del contrato de servicios de “*Centros abiertos en vacaciones escolares*” (expediente 973/2025/CNT), licitado por el citado Ayuntamiento, este Tribunal ha aprobado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados el día 3 de diciembre de 2025 en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLCSP) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto con un solo criterio de adjudicación.

El valor estimado del contrato asciende a 1.298.995,42 euros y su plazo de duración será de doce meses.

Segundo. - A la presente licitación presentaron oferta siete licitadores, entre ellas la recurrente.

Con fecha 26 de enero de 2026, se requirió a la empresa NOVA GADES, propuesta como adjudicataria de los lotes 1 y 2, la aportación de la documentación establecida en el artículo 150.2 de la LCSP, que fue examinada por la Mesa de Contratación reunida en fecha 11 de febrero de 2026, concluyendo que cumplía los requisitos exigidos en el PCAP.

Como consecuencia de lo anterior y, a propuesta de la Mesa de Contratación, con fecha 4 de marzo de 2026 la Junta de Gobierno adoptó el acuerdo de adjudicar el contrato (Lotes 1 y 2) a la empresa NOVA GADES.

Con fecha 6 de marzo de 2026, el órgano de contratación recibió escrito de la empresa PEBETERO (licitador clasificado en segundo puesto en el Lote 1), en el que alerta sobre la inexistencia de un Plan de Igualdad inscrito en “REGCON” por parte de la adjudicataria del contrato, indica además su intención de recurrir ante este Tribunal.

Ante esta situación el órgano de contratación procedió a revisar nuevamente la *“Declaración responsable relativa al cumplimiento de las obligaciones contractuales”* presentada por NOVA GADES en el sobre nº 1 contenida en el Anexo V al pliego de cláusulas administrativas particulares, constatándose los siguientes datos en dicha declaración: *“Declara que emplea a menos de 50 trabajadores y que no está obligada a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad”*.

La Junta de Gobierno Local, en su sesión de fecha 11 de marzo de 2026, adoptó el acuerdo de dejar sin efecto el acuerdo de la misma de 4 de marzo de 2026 sobre adjudicación del contrato y retrotraer las actuaciones al momento de la acreditación de la capacidad de contratar para solicitar a la adjudicataria la existencia de un plan de igualdad.

Con fecha 18 de marzo de 2026, se notifica a NOVA GADES el acuerdo adoptado por

la Junta de Gobierno de retroacción de actuaciones al momento de la acreditación de la capacidad para contratar y se le otorga un plazo de diez días hábiles para la presentación, en su caso, de medidas de “*self cleaning*” o acreditación de que no se encuentra en prohibición de contratar en relación a la existencia de un plan de igualdad.

Con fecha 14 de abril de 2026, NOVA GADES presenta diversa documentación para acreditar que no se encuentra incurso en prohibición de contratar (concretamente informes de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre la plantilla media desde 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025).

Con fecha 14 de abril de 2026 este Tribunal notifica a este Ayuntamiento el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad NOVA GADES S.L. contra el acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 11 de marzo de 2026.

El 14 de abril de 2026, la representación legal de NOVA GADES, interpone recurso especial en materia de contratación contra el acuerdo de revocación de la adjudicación del contrato de referencia.

Con fecha 28 de mayo de 2026, se reúne la Mesa de Contratación y, en ella, se da cuenta de la Resolución mencionada anteriormente y se procede al examen de la documentación presentada con fecha 14 de abril de 2026 por NOVA GADES para acreditar que no se encuentra en prohibición de contratar al no estar obligada a tener un Plan de Igualdad.

Con fecha 1 de junio de 2026, la Junta de Gobierno adopta el siguiente acuerdo:

“ Dejar sin efecto el acuerdo de dicho órgano de 11 de marzo de 2026, por el que se deja sin efecto el acuerdo de la Junta de Gobierno de 4 de marzo de 2026 sobre adjudicación del procedimiento abierto para llevar a cabo el servicio de centros abiertos en vacaciones escolares (expte. n.º 973/2025/CNT) y se retrotraen las actuaciones al momento de la acreditación de la capacidad de contratar para solicitar a la empresa adjudicataria la existencia de un plan de igualdad.”

Tercero. - El 3 de junio de 2026, la representación legal de PEBETERO, presenta en el Registro General de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, con entrada en este Tribunal día 4 del mismo mes, recurso especial en materia de contratación contra el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Getafe, de 4 de marzo de 2026 por el que se adjudica el Lote 1.

Cuarto. - El 11 de junio de 2026, el órgano de contratación remitió a este Tribunal, 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.

Quinto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida para el lote nº 1, 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 contra acuerdos de adjudicación del contrato.

Sexto. - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados de este contrato, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo de cinco días hábiles, para formular alegaciones que fueron presentadas por NOVA GADES.

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 clasificado en segundo lugar. En consecuencia, sus derechos e intereses legítimos individuales o colectivos se han visto perjudicados o puedan

resultar afectados de manera directa o indirectamente por las decisiones objeto del recurso (Artículo 48 de la LCSP).

Asimismo, se comprueba la representación del recurrente firmante del recurso.

Tercero. – Especial análisis requiere el plazo de presentación del recurso.

La empres NOVA GADES alega la inadmisibilidad del recurso.

Sostiene que el recurso de PEBETERO identifica como acto impugnado el acuerdo de adjudicación de 4 de marzo de 2026. Si el recurso se dirige efectivamente contra dicho acuerdo, resulta extemporáneo. La propia recurrente reconoce que tuvo conocimiento de la adjudicación y que ya el 6 de marzo de 2026 puso de manifiesto al órgano de contratación su intención de recurrirla. No puede ahora, meses después, reabrir el plazo de impugnación frente a un acto que conocía y frente al que pudo interponer recurso especial en tiempo y forma.

Procede, por tanto analizar la extemporaneidad del recurso.

El recurso se interpone contra el el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Getafe, de 4 de marzo de 2026 por el que se adjudica el Lote 1 a la empresa NOVA GADES. El acuerdo fue notificado el día 6 del mismo mes.

Este acuerdo quedó sin efecto por otro acuerdo posterior del mismo órgano, de fecha 11 de marzo de 2026, que fue notificado a PEBETERO el 18 de marzo.

En consecuencia, desde que se notificó el acuerdo de adjudicación (6 de marzo) hasta que se notificó el posterior que dejó sin efecto el de 4 de marzo (18 de marzo) transcurrieron 10 días hábiles para la interposición del recurso.

El plazo de interposición debe quedar interrumpido en el momento en que PEBETERO recibió la notificación de que el acuerdo de 4 de marzo había quedado sin efecto, ya que no puede recurrir un acto que ha quedado sin efecto.

El día 1 de junio de 2028, en ejecución de la Resolución de este Tribunal, se acuerda por el órgano de contratación, dejar sin efecto el acuerdo de 11 de marzo que a su vez dejaba sin efecto el acuerdo de adjudicación de 4 de marzo, en consecuencia debe reanudarse el plazo para recurrir este último acuerdo. Dado que el recurso se interpuso el día 3 de junio, se encontraría dentro de los cinco días hábiles restantes a los diez consumidos anteriormente, por lo que el recurso se ha interpuesto en plazo.

Cuarto. - El recurso se interpuso contra el acuerdo de adjudicación, 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.

La empresa NOVA-GADES presentó con fecha 6 de febrero de 2026 la documentación previa a la adjudicación requerida por el Órgano de Contratación, que fue examinada por la mesa de contratación en reunión mantenida el 11 de febrero de 2026, acordando que dicha documentación cumple con el requerimiento efectuado y con los pliegos que rigen la presente contratación.

Entre la documentación a presentar estaría una declaración responsable en la que conste que la empresa no está incurso en prohibición de contratar por sí misma ni por extensión como consecuencia de la aplicación del artículo 71.3 de esta Ley de Contratos del Sector Público. Entre estas prohibiciones está la de contar con un Plan de Igualdad, en el caso de que la empresa cuente con más de 50 trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo

para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.

A su juicio, la empresa NOVA-GADES debe tener la obligación de contar con un Plan de Igualdad, al contar con más de 50 trabajadores, y por lo tanto está incurso en una causa de prohibición de contratar con la administración.

Consultado el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a fecha de hoy la empresa NOVA-GADES no tiene registrado ningún Plan de Igualdad.

Debido a la envergadura de la empresa, manifestada en el número de contratos que ejecuta plasmados en la Plataforma de Contratación del Sector Público, y el volumen de negocio que acredita, y siendo además patente que ha ejecutado este mismo contrato del propio Ayuntamiento de GETAFE en la edición anterior, en el cual se requiere la contratación de un número de trabajadores superior al mínimo establecido legalmente, es bastante probable que dicha empresa sobrepase los 50 trabajadores en plantilla, debiendo contar por lo tanto, con carácter obligatorio con un Plan de Igualdad.

Para concretar como se computa el número de trabajadores de la empresa, para determinar si existe la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad, debemos acudir a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regula esta cuestión en su artículo tercero, que contiene la forma de cuantificar el número de personas trabajadores de la empresa, señalando que

“1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos

discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.”

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años”.

La empresa NOVA-GADES en el proceso de licitación a través de la declaración responsable, declaró que no estaba obligada a tener un Plan de Igualdad por no superar la cifra de 50 trabajadores. A requerimiento del órgano de contratación sobre la obligatoriedad de presentar un Plan de Igualdad o bien acreditar que no está obligada a tenerlo, NOVA-GADES, S.L presentó ante el Órgano de Contratación el 14 de abril de 2026 informe de la Tesorería General de la Seguridad Social donde se determina la plantilla media de la empresa durante los años 2023, 2024 y 2025, siendo esta inferior a los 50 trabajadores que establece la legislación para estar obligada a contar con un Plan de Igualdad, por lo que ella misma corrobora no disponer de un plan de igualdad sino que no está obligada a tenerlo.

Sostiene que para computar el número de trabajadores de la empresa y determinar la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad no hay que establecer como referencia la plantilla media de la empresa en un año, sino que en el momento que la

empresa supere la cantidad de 50 trabajadores contratados en un momento concreto, está obligada a iniciar los trámites para aprobar y registrar un Plan de Igualdad.

Para probar esta obligatoriedad, han procedido a buscar en la Plataforma de Contratación del Sector Público adjudicaciones que han recaído a favor de la mercantil NOVA-GADES. Sin necesidad de profundizar mucho, con fecha 23 de agosto de 2023, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Getafe acordó la adjudicación a la mercantil NOVA-GADES, el LOTE 1 “El servicio de centros abiertos en vacaciones escolares, EXPTE. Nº 414/2023 CNT” por un importe de 616.439,21 €, IVA incluido, a ejecutar desde el día 16 de septiembre de 2023 hasta el 15 de septiembre de 2025 (servicio que es el inmediatamente anterior al que se está licitando y que nos trae en este recurso.

Como se puede apreciar, la necesidad de personal prevista por los técnicos del Ayuntamiento de Getafe al elaborar el Pliego de Prescripciones Técnicas para atender las actividades propuestas en el servicio adjudicado supera ampliamente los 50 trabajadores. Como ejemplo en el mes de junio para los 11 centros abiertos se estipulan 11 coordinadores y 80 educadores, para la 1ª quincena de julio 11 coordinadores y 121 educadores y para la 2ª quincena de julio 11 coordinadores y 90 educadores.

Además del contrato referido anteriormente, detallan otros contratos adjudicados y ejecutados en las mismas fechas que el anterior.

2. Alegaciones del órgano de contratación

Se opone a la estimación del recurso en base a los siguientes argumentos:

PEBETERO afirma en su escrito de recurso que la adjudicataria está obligada a tener un Plan de Igualdad al contar con más de 50 trabajadores estando, en consecuencia, en prohibición de contratar con la Administración. Sin embargo, no demuestra tal circunstancia, si bien indica que debido a la envergadura de la empresa manifestada

en el número de contratos que ejecuta plasmados en la Plataforma de Contratación del Sector Público y el volumen de negocio que acredita, es bastante probable que dicha empresa sobrepase los 50 trabajadores en plantilla debiendo contar, con carácter obligatorio, con un Plan de Igualdad.

La utilización de la plantilla media anual de la empresa como medio de cómputo a los efectos de determinar la obligación de contar con un Plan de Igualdad ha sido expresamente respaldada por la Resolución 613/2024, de 16 de mayo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), que indicaba:

“(…) Pues bien, atendiendo a la normativa anteriormente citada, en el caso que nos ocupa, la primera cuestión que debe dilucidarse es si nos encontramos ante una empresa con 50 o más trabajadores a la que le sea exigible contar con un plan de igualdad a los efectos del artículo 71.1.d) de la LCSP (en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”).

»Precisamente, ante las dudas suscitadas sobre este particular se realizó el correspondiente requerimiento a la empresa Seguridad Control y Detección, S.L. (...). Y, precisamente como contestación al mismo, entre la documentación aportada por la adjudicataria, obra la declaración responsable junto con los certificados de la Tesorería General de la Seguridad Social de la que resulta que la empresa no tiene más de 50 trabajadores de media en el año 2023, según consta en la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Con código de cotización (...), la media de trabajadores que han permanecido en situación de alta en algún momento durante el periodo 01-01-2023 y 31-12-2023 es de: 46.57 Trabajadores.”

En base a todo lo expuesto, la Mesa de Contratación reunida el 28 de mayo de 2026 procedió al examen de la documentación presentada por NOVA GADES con fecha 14 de abril de 2026. Concretamente los informes de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre plantilla media de trabajadores en los que se indica expresamente que:

“La plantilla media de trabajadores que han permanecido en situación de alta en algún momento durante

- ✓ *El periodo 01-01-2023 y 31-12-2023 es 33,26.*
- ✓ *El periodo 01-01-2024 y 31-12-2044 es 26,68.*
- ✓ *El periodo 01-01-2025 y 31-12-2054 es 28,32.”*

De igual forma, se consultó nuevamente la documentación depositada en el Registro Mercantil en la que se indica la plantilla media de trabajadores y se constata que no se sobrepasa el umbral de 50 trabajadores en el ejercicio 2023, que es el más cuestionado por la recurrente.

3. Alegaciones de los interesados

La empresa NOVA GADES se opone también a la estimación del recurso, en base a los siguientes argumentos:

Sostiene que ha acreditado ante el órgano de contratación no estar incurso en prohibición de contratar. Declaró en el procedimiento de licitación que empleaba a menos de cincuenta personas trabajadoras y que, por tanto, no estaba obligada a disponer de plan de igualdad. Posteriormente, a requerimiento del órgano de contratación, aportó documentación oficial de la Tesorería General de la Seguridad Social, de la que resultaban los siguientes datos de plantilla media: 33,26 trabajadores en 2023, 28,68 trabajadores en 2024, 28,38 trabajadores en 2025 y 31,94 trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 14 de abril de 2026.

El órgano de contratación, a través de la Mesa, examinó dicha documentación y concluyó que NOVA-GADES, acreditaba su capacidad y solvencia y que no procedía apreciar la prohibición de contratar invocada por PEBETERO.

No existe, por tanto, incumplimiento acreditado. Lo que existe es una discrepancia interesada de otro licitador, apoyada en inferencias, previsiones y estimaciones, pero no en datos laborales reales que desvirtúen la documentación oficial aportada por esta parte.

Sexto. - Consideraciones del Tribunal

Vistas la alegaciones de las partes y de los interesados, procede determina si la empresa NOVA GADES se encuentra en prohibición para contratar.

A estos efectos, se da por reproducida la normativa que regula la obligatoriedad de los planes de igualdad, ya expuesta por las partes, sobre la que no se plantea discrepancia.

La cuestión medular del recurso es determinar si NOVA GADES, adjudicataria del contrato, cuenta con 50 o más trabajadores, lo que es determinante para concluir si debía contar con un plan de igualdad inscrito en el REGCOM, ya que este incumplimiento llevaría aparejada su prohibición para contratar, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 1.d) de la LCSP.

Lo primero que procede destacar, es que la recurrente considera que la adjudicataria supera el número de trabajadores exigido por la norma para tener la obligación de disponer de un plan de igualdad, en base a unos inicios basados en contratos adjudicados, importes económicos y previsiones de personal contenidas en pliegos técnicos, que no dejan de ser especulaciones sin una base probativa cierta.

Sin embargo, NOVA GADES aporta informes de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre plantilla media de trabajadores de los años 2023, 2024 y 2025 en los que se indica expresamente que la plantilla media de cda uno de ellos no supera los 50 trabajadores.

A juicio de este Tribunal el recurrente no ha acreditado que el adjudicatario tuviera más de 50 trabajadores en el plazo de licitación. A tenor del artículo 140.4 de la LCSP:

“4. Las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar a las que se refieren los apartados anteriores, deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato”.

Centrada la valoración en el plazo de licitación, no se ha acreditado que NOVA GADES se encontrara en prohibición para contratar en tal fecha, al no alcanzar los 50 trabajadores.

Como señala en TACRC, en la resolución 613/2024, de 16 de mayo, citada anteriormente:

“Es por ello que no alcanzando el umbral mínimo -50 trabajadores- a partir del cual es exigible contar con un plan de igualdad para no incurrir en prohibición de contratar, la empresa no entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 71.1.d LCSP en cuanto, como bien recuerda el órgano de contratación, este Tribunal, en su Resolución nº 1529/2021, manifiesta que la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP relativa al plan de igualdad se ha de interpretar de forma restrictiva y `no puede aplicarse, más allá de su tenor literal`. Por tanto, la prohibición de contratar del artículo 71.1.d) de la LCSP sólo resulta aplicable a las empresas de más de 50 trabajadores”. Por consiguiente, al haberse acreditado que el número de trabajadores no supera el umbral de 50 en el momento de presentación de las ofertas, dicha empresa no tenía obligación de contar con ese plan de igualdad en los términos del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo; razón por la cual no está incurso en prohibición de contratar y no puede ser excluida de la licitación.”

En consecuencia, procede la desestimación del recurso.

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 la empresa PEBETERO SERVICIOS Y FORMACION S.L., contra el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Getafe, de 4 de marzo de 2026 por el que se adjudica el Lote 1 del contrato de servicios de “Centros abiertos en vacaciones escolares” (expediente 973/2025/CNT), licitado por el citado Ayuntamiento.

Segundo.- Levantar la suspensión automática prevista en el artículo 53 de la LCSP para el lote nº 1

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