

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

En Madrid, a 8 de octubre de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de FESP-UGT SERVICIOS PÚBLICOS (en adelante UGT) contra los pliegos que han de regir la licitación del contrato de “*Servicios para la recogida de residuos urbanos y limpieza viaria del municipio de Colmenarejo*”, Expediente nº 3755/2026, licitado por el citado Ayuntamiento, este Tribunal ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados en el perfil del contratante del Ayuntamiento de Colmenarejo, alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLCSP) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), con fechas de 8 y 9 de septiembre de 2026, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto, con pluralidad de criterios de adjudicación.

El valor estimado del contrato asciende a 11.964.809,12 euros y su plazo de duración será de diez años.

Segundo. - A la presente licitación han concurrido dos empresas.

Tercero. - El 22 de septiembre de 2026, tuvo entrada en el Registro de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, con entrada en este Tribunal el mismo día 23, el recurso especial en materia de contratación, interpuesto por la representación de UGT contra los pliegos que han de regir la licitación del contrato de referencia.

Cuarto. - El 30 de septiembre 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.

Quinto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida por acuerdo sobre medidas provisionales adoptado por este Tribunal mediante la Resolución MMCC 183/2026, de 30 de septiembre, hasta que se resuelva el recurso y se acuerde expresamente el levantamiento de la suspensión.

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, sin que se presentaran alegaciones al respecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público de la Comunidad de Madrid.

Segundo. – Respecto a su legitimación para presentar recurso, UGT alega que el artículo 48 LCSP reconoce expresamente legitimación a las organizaciones sindicales cuando de las decisiones recurridas pueda deducirse fundadamente que durante la ejecución del contrato se produzca incumplimiento de obligaciones sociales o laborales respecto de las personas trabajadoras que intervengan en la prestación.

En este supuesto la vinculación no es hipotética. El recurso afecta directamente a:

- la plantilla objeto de subrogación
- la información sobre sus contratos
- su jornada
- sus pactos vigentes
- sus descansos
- el dimensionamiento de la plantilla.

El órgano de contratación alega que el artículo 48 LCSP reconoce legitimación a las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones recurribles pueda deducirse fundadamente que, en la ejecución del contrato, se incumplirán obligaciones sociales o laborales respecto del personal que participe en la prestación. Esta legitimación, de naturaleza funcional, no convierte al sindicato en un legitimado universal para impugnar cualquier aspecto de la configuración económica, temporal o procedimental de la licitación.

Por ello, interesa la inadmisión parcial, o en todo caso el rechazo por falta de conexión directa con el interés colectivo laboral, de los motivos relativos a la duración contractual, el período de recuperación de inversiones y la revisión de precios. Tampoco la impugnación de parámetros generales de anormalidad puede prosperar por una mera invocación abstracta de una eventual repercusión laboral: ha de acreditarse una relación directa, real e inmediatamente apreciable entre el defecto denunciado y el eventual incumplimiento de obligaciones sociales o laborales.

La eventual legitimación para cuestionar información de subrogación no permite extender sin más el recurso a una fiscalización general de la legalidad ordinaria de los pliegos ni habilita la medida excepcional de paralización total que se solicita.

Vistas las alegaciones de las partes, procede analizar la legitimación de la recurrente.

El artículo 48 de la LCSP, estipula:

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

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

Respecto a la legitimación de las organizaciones sindicales, este Tribunal se ha pronunciado en numerosas resoluciones, entre otras en la Resolución 304/2025, de 30 de julio, en la que señalábamos:

“A la vista de lo contemplado en este precepto, este Tribunal considera que la legitimación de la organización sindical recurrente sólo será admisible en relación con aquellos motivos de impugnación de los pliegos que tengan relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos.

Y, en el caso del trabajador afectado, se reconocerá su legitimación en tanto se vean afectados sus derechos directa o indirectamente por la decisión objeto del recurso. En el caso que nos ocupa, los motivos de impugnación vienen referidos, a una posible vulneración de los derechos laborales adquiridos del trabajador en cuestión, que será objeto de subrogación en el contrato”.

En el caso que nos ocupa, los motivos del recurso son los siguientes:

- 1- Vulneración del artículo 130.1 de la LCSP por omisión de un pacto laboral vigente y conocido por el propio Ayuntamiento.
- 2- La información publicada no permite identificar con suficiente certeza la situación laboral existente en 2026.

3- Incumplimiento o, cuanto menos, falta de correspondencia con el artículo 100.2 de la LCSP en el desglose de costes salariales. La cláusula 9 del Pliego afirma expresamente que los costes salariales están: “*desglosados con desagregación de género y categoría profesional*” y remite a tal efecto al Anexo III. Sin embargo, el cuadro de personal del Anexo III no contiene un campo de sexo o género que permita efectuar la desagregación anunciada.

El artículo 100.2 LCSP establece que, cuando los salarios forman parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados.

4- Indeterminación de la condición especial de ejecución relativa al mantenimiento de la plantilla.

5- Ausencia de parámetros objetivos para identificar ofertas anormalmente bajas y su incidencia laboral.

6- Duración del contrato de diez años más una prórroga sin justificación publicada suficiente del período de recuperación.

7- La cláusula de revisión de precios establece dos años donde la legislación vigente establece uno.

A la luz de la doctrina expuesta, se admite la legitimación para los motivos primero y segundo, que se fusionan en uno y para el motivo cuarto.

Para el resto de motivos, no se admite legitimación

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero. - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues los pliegos de condiciones fueron puestos a disposición de los interesados el 8 de septiembre de

2026 e interpuesto el recurso el día 22 del mismo mes, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto. - El recurso se interpuso contra los pliegos 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 a) de la LCSP.

Quinto. – Primer motivo del recurso.

Vulneración del artículo 130.1 de la LCSP por omisión de un pacto laboral vigente y conocido por el propio Ayuntamiento y la información publicada no permite identificar con suficiente certeza la situación laboral existente en 2026.

1- Alegaciones de la recurrente

El artículo 130.1 LCSP establece una obligación clara cuando existe subrogación: los servicios dependientes del órgano de contratación deben facilitar a los licitadores la información necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales derivados de la subrogación.

Como contenido mínimo obligatorio, el precepto exige identificar: convenio colectivo, categoría, tipo de contrato, jornada, antigüedad, vencimiento, salario bruto anual y todos los pactos en vigor aplicables.

El propio Pliego reproduce sustancialmente esta obligación en su apartado 29.1.2 y declara que el Anexo III contiene todos los pactos aplicables.

Sin embargo, ha quedado fuera de la documentación un acuerdo firmado el 16 de marzo de 2026 que:

- afecta directamente a la jornada;
- establece sábados alternos de descanso;
- divide la plantilla en dos grupos;

- reorganiza la disponibilidad de personal;
- y deriva de una instrucción escrita emitida por la propia Alcaldía.

Existe así una contradicción directa entre lo que el Pliego declara haber publicado y la información realmente facilitada.

En este caso, el Ayuntamiento no puede alegar desconocimiento absoluto respecto del pacto omitido, dado que el propio pacto se origina en una instrucción escrita de su Alcaldía de 9 de marzo de 2026.

Si URBASER facilitó al Ayuntamiento el acuerdo dentro de la información de subrogación, su ausencia del pliego constituye una omisión imputable al proceso de confección de la documentación contractual.

Si URBASER no lo facilitó, el Ayuntamiento dispone de conocimiento directo de su existencia y debe requerir a la contratista para completar los datos obligatorios exigidos por el artículo 130.

En cualquiera de las dos hipótesis, el resultado actual es el mismo: los operadores económicos no disponen de toda la información laboral mínima legalmente exigible.

Por otro lado, alega que la obligación del artículo 130 de la LCSP persigue que la información disponible permita una evaluación exacta de los costes de subrogación. Sin embargo, el Anexo III publicado en una licitación de 2026 contiene expresamente columnas económicas correspondientes a 2024.

Asimismo, dos relaciones identificadas mediante código de contrato 402 presentan vencimientos producidos en septiembre y octubre de 2025.

La organización recurrente no solicita a este Tribunal que determine si esas personas reúnen o no los requisitos laborales de subrogación. Lo que se denuncia es que los licitadores no pueden conocer con certeza qué situación existe en 2026 cuando la

documentación publicada sigue reflejando un vencimiento anterior y no explica qué ocurrió posteriormente. La cuestión presenta especial importancia porque el propio artículo 130 exige que conste el vencimiento del contrato.

2. Alegaciones del órgano de contratación

El artículo 130 LCSP exige facilitar información suficiente para la evaluación de los costes laborales cuando exista obligación de subrogación. El pliego incorpora un Anexo III y reproduce dicha exigencia. El acta de 16 de marzo de 2026 aportada por la recurrente se refiere a una jornada de 6 horas y 30 minutos y a sábados alternos, vinculada a una instrucción municipal previa y condicionada al mantenimiento de la autorización municipal.

La mera aportación del acta no acredita, sin más, que el régimen fuera vigente al tiempo de aprobarse los pliegos, que tuviera carácter estable, que hubiera sido comunicado por la contratista saliente como pacto aplicable a la subrogación o que condicionase materialmente el coste que los licitadores debían valorar. Tales extremos deben comprobarse mediante la documentación municipal y la información de la empresa saliente. No procede convertir una necesidad de contraste en reconocimiento de infracción ni en causa anticipada de anulación.

Si de la comprobación resultase necesaria una aclaración o rectificación, su alcance deberá determinarse atendiendo a su materialidad y a los principios de igualdad y transparencia. La consecuencia no puede presumirse ni puede ser, de manera automática, la anulación íntegra pretendida por la recurrente.

La referencia del Anexo III a datos de 2024 y la inclusión de determinadas fechas de vencimiento anteriores a la licitación justifican una comprobación de actualidad ante la contratista saliente. Sin embargo, esos datos no demuestran por sí mismos que la información sea falsa, que afecte a personal realmente subrogable en la fecha relevante o que haya impedido formular una oferta. La recurrente no acredita un

perjuicio concreto ni identifica el coste laboral que habría quedado indebidamente oculto.

3. Consideraciones del Tribunal

El artículo 130 de la LCSP establece que:

“1. 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”.

La cuestión que debe dilucidarse en el presente caso, es determinar las consecuencias jurídicas de la omisión en la información del personal a subrogar del acuerdo firmado el 16 de marzo de 2026, que según la recurrente afecta a las condiciones laborales de los trabajadores a subrogar.

La cláusula 29.1.2 del PCAP establece:

“Subrogación en el personal existente adscrito al servicio En caso de resultar aplicables cláusulas de subrogación de personal porque así lo disponga el convenio colectivo aplicable, el adjudicatario habrá de ofrecer la subrogación a los trabajadores que actualmente prestan el servicio, conforme a los requisitos y condiciones que resulten de aplicación. En el ANEXO III: RELACION DE PERSONAL A SUBROGAR correspondiente del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares se relaciona el

personal subrogable en relación con los servicios contemplados en el presente contrato, incluyendo el convenio colectivo de aplicación Y para cada trabajador 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, anonimizando los datos de carácter personal.”

En el Anexo III del PCAP se recoge la relación de personal a subrogar. En su apartado B, se indica los Convenios colectivos actualmente vigentes y actualizados: consta el convenio colectivo del centro de trabajo Colmenarejo de URBASER y los trabajadores.

No consta el acuerdo de 16 de marzo de 2026 suscrito por URBASER y los representantes de los trabajadores.

Según consta en los antecedentes del mismo, el acuerdo deriva de una instrucción escrita emitida por la propia Alcaldía sobre asuntos organizativos del servicio. En el acuerdo se plasman asuntos referidos a la jornada, establece sábados alternos de descanso, divide la plantilla en dos grupos, reorganiza la disponibilidad de personal.

La finalidad de la información sobre las condiciones de los trabajadores a subrogar es contribuir al cumplimiento de las exigencias de transparencia, igualdad de trato y formación correcta de las ofertas. No cabe duda que, cuanto esta información no existe o es incompleta dificulta la preparación de las ofertas por parte de los licitadores.

En consecuencia, la información debe ser previa, suficiente y útil para que la decisión de concurrir y para que el precio ofertado se fundamente en criterios sólidos al disponer de toda la información necesaria, especialmente en contratos de mano de obra intensiva.

A juicio de este Tribunal, independientemente de la trascendencia económica que pueda tener, la omisión del citado acuerdo laboral puede afectar a la hora de realizar la oferta por parte de los licitadores, afectando al principio de igualdad de trato, ya que ese acuerdo es conocido por el actual adjudicatario que obtendría ventaja sobre el resto, afectando de ese modo, al principio de transparencia.

Por otro lado, la recurrente alega que la obligación del artículo 130 de la LCSP persigue que la información disponible permita una evaluación exacta de los costes de subrogación. Sin embargo, el Anexo III publicado en una licitación de 2026 contiene expresamente columnas económicas correspondientes a 2024.

Asimismo, dos relaciones identificadas mediante código de contrato 402 presentan vencimientos producidos en septiembre y octubre de 2025.

Como hemos indicado anteriormente, el artículo 130 de la LCSP exige que la información del personal incluya convenio colectivo, categoría, tipo de contrato, jornada, antigüedad, vencimiento, salario bruto anual y todos los pactos en vigor aplicables.

Los datos salariales que constan en la información se refieren a la anualidad 2024, incumpliendo las exigencias legales.

La obligación de informar sobre tales extremos recae en el propio órgano de contratación, quien a su vez deberá recabarla de los actuales adjudicatarios.

La obligación de informar sobre las condiciones del personal a subrogar corresponde al órgano de contratación, no pudiendo ampararse en la falta de información proporcionada por los actuales adjudicatarios. Efectivamente, debe tenerse en cuenta que cuando la información relativa a los costes del personal no es correctamente suministrada por el adjudicatario, ello supone una vulneración del principio de transparencia, pero también del de no discriminación, pues en tal caso dicho adjudicatario estará en una clara situación de ventaja respecto de sus competidores, pues él sí tiene información puntual sobre la cuantía de tales costes, pudiendo tenerla en cuenta a la hora de elaborar su oferta. Es por tanto el órgano de contratación quien debe requerir al adjudicatario para que la información suministrada sea completa y veraz, utilizando todos los instrumentos establecidos en el pliego para exigir el correcto cumplimiento de dicha obligación.

En cuanto al alcance de la información que debe suministrarse, basta con que se indique la relativa al tipo de contrato, antigüedad y salario, pudiendo remitirse a aquellos documentos o normas que permitan completar dicha información y que se encuentren a disposición de todos los licitadores.

Trasladando lo anterior al caso presente, cabe señalar en primer lugar que, a juicio de este Tribunal, si bien la veracidad de la información suministrada por el adjudicatario actual solo puede ser responsabilidad de éste, sin que quepa trasladar al órgano de contratación la carga de contrastarla, sin embargo sí es tarea de dicho órgano comprobar que la información es suficiente y en caso de no serlo, requerir al adjudicatario para que proceda a completarla, pudiendo incluso aplicar las consecuencias previstas en el pliego para el caso de que incumpla dicha obligación, que viene impuesta legalmente, y ello para evitar la ventaja competitiva que tendría respecto de los demás licitadores si la información no es completa.

Por lo que procede la estimación de este motivo del recurso.

Sexto.- Segundo motivo del recurso

1. Alegaciones de la recurrente

Respecto al segundo motivo del recurso referido a la indeterminación de la condición especial de ejecución relativa al mantenimiento de la plantilla, la recurrente alega que la cláusula 22.2 del PCAP, incluida entre las condiciones especiales de ejecución de carácter social, establece que la adjudicataria deberá mantener la plantilla mínima establecida en los pliegos de prescripciones técnicas durante toda la ejecución del contrato.

Asimismo exige que las empresas declaren el número de personas trabajadoras destinadas a la ejecución y su jornada anual.

Sin embargo, el apartado 29.1.1 del PPT, titulado “*Personal mínimo*”, no establece un número concreto de trabajadores, categorías, equivalentes a jornada completa ni volumen mínimo de horas. Por el contrario, dispone que los licitadores explicitarán una propuesta detallada de la previsión de plantilla que consideren necesaria.

Existe, por tanto, una contradicción objetiva entre una condición especial de ejecución que obliga a mantener una plantilla mínima supuestamente establecida en los pliegos y unas prescripciones técnicas que no establecen esa plantilla mínima y remiten su dimensionamiento a cada licitador.

La contradicción tiene una incidencia directamente laboral, puesto que impide conocer cuál es el suelo de empleo cuya conservación se configura como obligación contractual y dificulta controlar durante los diez años de ejecución si la adjudicataria está cumpliendo la condición social impuesta.

2. Alegaciones del órgano de contratación

La cláusula cuestionada ha de interpretarse de forma integrada con las prescripciones técnicas y con la obligación de los licitadores de detallar los medios personales y su jornada. La finalidad es asegurar una dotación de personal suficiente y un compromiso exigible en ejecución, no crear una indeterminación que permita reducir libremente los medios necesarios. Si fuera precisa una precisión interpretativa, ésta puede facilitarse sin alterar el objeto, la prestación ni las reglas esenciales de la licitación.

3. Consideraciones del Tribunal

El PCAP establece en su cláusula 22.2.

“Obligación de mantener el empleo y la plantilla

Conforme al artículo 202 de la LCSP, la empresa licitadora se compromete a que, en caso de resultar adjudicataria, deberá mantener la plantilla mínima establecida a tal efecto en los pliegos de prescripciones técnicas, a lo largo de toda la ejecución del

contrato. A tal efecto, las empresas licitadoras deberán manifestar mediante declaración responsable el número de personas trabajadoras que van a emplear para la ejecución del contrato y su jornada laboral expresada en horas de trabajo al año. Si la plantilla no fuera homogénea a lo largo del contrato, se deberá presentar un calendario con indicación concreta de número de personas e individualizando su jornada anual de trabajo en horas de trabajo por persona, así como las fechas de inicio y fin del contrato. El compromiso se hará de conformidad con la DECLARACIÓN RESPONSABLE ADJUNTA.”

Por su parte, la cláusula 29.1.1. del PPT establece:

“Personal mínimo

El adjudicatario dispondrá en todo momento del personal necesario para la prestación del servicio, de acuerdo con las directrices y especificaciones descritas en el presente Pliego.

Los licitadores explicitarán una propuesta detallada de la previsión de plantilla que consideren necesaria para garantizar la correcta prestación del servicio y las tareas encomendadas y teniendo en cuenta posibles eventualidades (trabajos urgentes, bajas por enfermedad o accidente, vacaciones, etc.). Para la presentación de la plantilla se tomará en consideración el modelo recogido en el ANEXO III: RELACION DE PERSONAL A SUBROGAR”.

De la lectura de las cláusulas transcritas se aprecia una evidente inconsistencia, al exigir como condición especial ejecución el mantenimiento de la plantilla mínima establecida a tal efecto en el PPT, a lo largo de toda la ejecución del contrato, sin embargo, en el PPT, a pesar de que indica “*Personal mínimo*”, no se exige una plantilla mínima, lo que hace imposible su comprobación. Se limita exigir que el adjudicatario dispondrá en todo momento del personal necesario para la prestación del servicio, de acuerdo con las directrices y especificaciones descritas en el presente Pliego.

En la cláusula del PCAP citada, se establece que las empresas licitadoras deberán manifestar mediante declaración responsable el número de personas trabajadoras que van a emplear para la ejecución del contrato y su jornada laboral expresada en horas de trabajo al año. Podría entenderse que el mantenimiento de la plantilla debería referirse a esta propuesta, que no tiene que coincidir necesariamente con la relación del personal a subrogar, que podría quedar adscrito a otros servicios de la adjudicataria.

La falta de claridad de la cláusula referida a la condición especial de ejecución dificulta o impiden comprender de forma unívoca los derechos, obligaciones o requisitos de la licitación.

Por tanto, se introduce un elemento de oscuridad en los pliegos que resulta incompatible con la necesaria certidumbre que deben tener los licitadores a la hora de elaborar su oferta y en consecuencia procede la anulación de los pliegos.

Por tanto, se estima el motivo del recurso.

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

ACUERDA

Primero. – Estimar parcialmente el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de FESP-UGT SERVICIOS PÚBLICOS contra los pliegos que han de regir la licitación del contrato de “*Servicios para la recogida de residuos urbanos y limpieza viaria del municipio de Colmenarejo*”, Expediente nº 3755/2026, licitado por el citado Ayuntamiento.

Segundo. - Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante la Resolución MMCC 183/2026, de 30 de septiembre, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 57.4 de la LCSP, el órgano de contratación deberá comunicar a este Tribunal las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a la presente resolución.

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