



Recurso 77/2016 C.A. Principado de Asturias 4/2016

Resolución nº 160/2016

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES**

En Madrid, a 19 de febrero de 2016

VISTO el recurso presentado por D. J. DR. SJ., actuando en nombre y representación de ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza), contra la convocatoria, los anuncios, el pliego de condiciones particulares y de prescripciones técnicas de la licitación “*Servicio de Limpieza de edificios municipales y escolares*” del Ayuntamiento de Langreo, exped. 3486/2015, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. En fecha 21 de enero se publica en la Plataforma de Contratación y en fecha 8 de febrero de 2016 en el BOE, la convocatoria de la licitación que nos ocupa, con un valor estimado de 3.232.688,12 euros.

El PCAP establece en su cláusula 30, “*Derechos y obligaciones del adjudicatario:*”

“(…)”

-Cualquier modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, requerirá conformidad previa expresa por parte de la Alcaldía.

-En caso de ser calificado por los Juzgados y Tribunales del orden Social el despido de “improcedente” del personal fijo de empresa, la obtención de la referida calificación implicará de forma forzosa la readmisión, salvo que el/la afectado/a optará por la indemnización, previa aprobación por parte del Pleno Municipal.

-Para un mejor control de los trabajos, la empresa adjudicataria, intentará dentro de lo posible la adscripción de los/as trabajadores/as en dos ámbitos: Dependencias Municipales y Colegios."

Lo mismo se reproduce en el ap. 2 del PPT.

Segundo. Contra dichos pliegos así publicitados recurre la Asociación. Debe destacarse que en su escrito reproduce la cláusula señalada en su integridad, cláusula que contiene otras menciones (subrogación, obligación de sustitución de plantilla, etc.), resaltando en negrita lo reproducido en nuestro Antecedente anterior; si bien al referirse al PPT no subraya en negrita lo referido a la adscripción de los trabajadores, lo que suscita dudas sobre el alcance de su impugnación. Dado que el órgano administrativo ha entendido que la impugnación se limita a los dos primeros párrafos de los tres antes transcritos, y que las alegaciones formuladas en el recurso alcanzan sentido en relación con los mismos, entenderemos que a estos dos se contrae su impugnación.

La recurrente alega que tales exigencias *"superan los marcados por la legislación entre licitadores con posible adjudicación del contrato de arrendamiento de servicios de limpieza y la administración. Y paralelamente su indefensión al presentar la plica y aceptar incondicionalmente preceptos que superan el mandato de cualquier órgano de contratación hacia las empresas concurrentes. Sin respetar a lo estipulado legalmente en materia civil, mercantil y social, haciéndose el Organismo de contratación limitador de sus derechos y obligaciones tanto de empresas como empleados de las mismas por la exigencia."* Asimismo, que *"las exigencias de dichos pliegos de prescripciones han de ser interpretadas y aplicadas de manera que no supongan obstáculos indebidos a los principios generales que guían la contratación administrativa."*

Y cita nuestra Resolución 317/2012, según la cual *"el pliego de cláusulas administrativas tiene su contenido limitado a la regulación de una relación jurídico-administrativa (contrato administrativo), escapando de su ámbito la regulación de extremos pertenecientes a relaciones jurídicas de muy diferente naturaleza y entre terceros, como son las relaciones de carácter laboral que median entre el empresario (licitador y posible adjudicatario) y los trabajadores a su servicio."*

El órgano de contratación, en su informe, acepta que el contenido de las cláusulas objeto de conflicto *“se aleja(n) de lo establecido en el artículo 67 del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, al referirse a cuestiones que nada tienen que ver con la correcta ejecución del objeto del contrato.”* Y son contrarias a la libertad de empresa del art. 38 CE. Añadiendo que ya queda garantizada la subrogación de trabajadores, pero que *“la garantía de este derecho, reconocida a los trabajadores que actualmente están desempeñando tales funciones, y recogida en los pliegos particulares; no puede suponer una injerencia de los poderes públicos en la libertad de empresa del futuro adjudicatario; cuanto más, si son ellos, los poderes públicos, los que han de garantizar y proteger el ejercicio de la libertad de empresa, según recoge la Constitución.”*

Tercero. Con fecha 11 de febrero 2016 se concede la medida provisional consistente en la suspensión del procedimiento de contratación conforme a los artículos 43 y 46 TRLCSP, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, (en adelante, TRLCSP).

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia para resolver la presente reclamación corresponde al Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41.3 del TRLCSP y el Convenio suscrito al efecto entre el Estado y el Principado de Asturias, de fecha 3 de octubre de 2013, BOE de 28 de octubre de 2013; siendo un contrato de servicios sujeto a regulación armonizada.

Segundo. Se han cumplido los requisitos de plazo para la interposición del recurso, previstos en el artículo 44 del TRLCSP. Igualmente se cumple el requisito objetivo, es decir, el recurso se interpone contra el anuncio de licitación, el pliego de condiciones particulares y demás documentos contractuales que han de regir la contratación, actividades impugnables contempladas en el art. 40 del TRLCSP.

Tercero. Debe entenderse que el recurso ha sido interpuesto por entidad legitimada para ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del TRLCSP, como representativa de los intereses profesionales de potenciales licitadores, al dirigirse contra los pliegos, tal y como se reconoció, por ejemplo, en nuestra Resolución 115/2013.

Cuarto. Debemos comenzar analizando las consecuencias que tiene que el informe del órgano de contratación considere ajustado a Derecho el recurso: en numerosas Resoluciones, como la 294/2012, 409/2015, 831/2015 u 882/2015, así como la reciente 7/2016, hemos considerado que ello constituye un allanamiento: *“Debe, por tanto, analizarse las consecuencias que tiene el reconocimiento que el órgano de contratación hace en su informe a las alegaciones de la recurrente. Al respecto, hay que advertir que, aunque esta forma de terminación del procedimiento no se contempla expresamente en el TRLCSP, que se limita en el artículo 47.2 a decir que en su resolución el Tribunal deberá “decidir motivadamente cuantas cuestiones se hubiesen planteado”, resulta aplicable en estos procedimientos, por su similitud con el supuesto analizado, la regulación del allanamiento en la Ley 29/1998 reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa -tal como se ha resuelto por este Tribunal en supuestos similares como en la Resolución 104/2013 o la más reciente 105/2015, de 30 de enero- regulación que en su artículo 75 prevé expresamente la posibilidad de que “Los demandados podrán allanarse cumpliendo los requisitos exigidos en el apartado 2 del artículo anterior”, añadiendo en su párrafo segundo que “Producido el allanamiento, el Juez o Tribunal, sin más trámites, dictará sentencia de conformidad con las pretensiones del demandante, salvo si ello supusiere infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso, el órgano jurisdiccional comunicará a las partes los motivos que pudieran oponerse a la estimación de las pretensiones y las oírán en el plazo común de diez días dictando luego la sentencia que estime ajustada a derecho”.*

Como vemos, en principio, tal actitud del órgano de contratación debe llevar a estimar el recurso, salvo que tal allanamiento de la Administración demandada pueda suponer infracción “manifiesta” del ordenamiento legal vigente.

Quinto. Desde tal punto de vista, no puede apreciarse infracción manifiesta alguna en nuestro caso: Así, el clausulado que nos ocupa estaría, en principio, formalmente amparado en el art. 118 del TRLCSP, referido a las *“Condiciones especiales de ejecución del contrato”*, que establece:

“1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones

de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Los pliegos o el contrato podrán establecer penalidades, conforme a lo prevenido en el artículo 212.1, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 223.f). Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos o en el contrato, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en el artículo 60.2.e).” (A ellas se refiere también el 227.7 o el 228 bis).

Pues bien, de la lectura de tal artículo resulta que el establecimiento de tales condiciones especiales de ejecución, referidas a consideraciones de tipo social, no es en absoluto obligatorio sino potestativo, de modo que el órgano de contratación puede aceptar su supresión, como ha hecho a través del allanamiento, sin que se contravenga, pues, norma alguna.

Sexto. Si bien consideramos que, en estas circunstancias, el razonamiento contenido en el Fundamento precedente llevaría por sí solo a estimar el recurso, señalemos a mayor abundamiento que la introducción de los párrafos cuestionados en el clausulado contractual no se justifica, a nuestro entender, en nuestro caso.

Debemos partir de la consideración, como pone de relieve el recurrente, de que la doctrina de este Tribunal es en general partidaria de no incluir en el pliego del contrato obligaciones que afecten a la esfera laboral: Así, en Resoluciones dictadas en materia de subrogación de los trabajadores, hemos mostrado nuestra reticencia a que los pliegos

impongan al contratista obligaciones de contenido netamente laboral y que formen parte del status del trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la Jurisdicción contencioso.-administrativa, sino a los órganos de la Jurisdicción social (Resolución 969/2015, y otras varias como la 156/2013).

Ahora bien, hasta la fecha no hemos tenido ocasión de interpretar el alcance del art. 118 del TRLCSP, que permite establecer condiciones especiales de ejecución con consideraciones de índole social, siempre que no sean contrarias al Derecho comunitario.

La misma trae causa del art. 26 de la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo:

“Condiciones de ejecución del contrato

Los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental.”

A esta cuestión se ha referido el Informe 53/08 o el 3/2009 de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa, si bien en relación con condiciones especiales de ejecución que buscasen objetivos expresamente mencionados en el art. 118 TRLCSP (fomento de contratación de personas con discapacidad, o desempleadas), admitiéndolas, siempre que no resultasen discriminatorios (por ejemplo, que no fomentasen la contratación de desempleados locales). En esta misma línea, el informe de la JCCA de Baleares 2/2012.

Con carácter general y más cercano al supuesto que aquí se nos plantea, el informe 16/2014 de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón ha tenido ocasión de analizar dicho artículo, llegando a la conclusión de que *“La inclusión en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de una condición especial de ejecución en virtud de la cual se obligue a las empresas adjudicatarias a no minorar las condiciones de trabajo (jornada, salario y mejoras sobre legislación laboral básica) de los trabajadores adscritos al contrato en el que se incorpora la misma, en función del convenio colectivo*

que resulte de aplicación al presentarse la oferta, no vulnera el ordenamiento jurídico español ni el Derecho de la Unión Europea, siempre que no sea discriminatoria y se respete el principio de publicidad”.

Para ello, señala que ha de entenderse que el citado artículo no impone un “numerus clausus” de objetivos o finalidades, entendiendo que las menciones a los objetivos que contiene sirven de guía interpretativa, como (también allí se dice), la «Comunicación Interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos» [COM (2001) 566 final], de 15 de octubre de 2001. La Comunicación reconoce que «los poderes adjudicadores cuentan con un amplio margen de maniobra a la hora de elaborar cláusulas contractuales en materia social», y –como dice el informe citado “señala algunos ejemplos concretos: la obligación de dar trabajo a desempleados, en particular de larga duración, u organizar actividades de formación para los jóvenes o los desempleados al realizar la prestación; la obligación de aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o la diversidad racial o étnica; la obligación de respetar en lo esencial, al realizar la prestación, las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, en el supuesto de que éstas no se hayan incorporado ya al ordenamiento jurídico nacional o la obligación de contratar, con vistas a la ejecución del contrato, a un número de personas discapacitadas superior al exigido por la legislación nacional en el Estado miembro de ejecución del contrato o en el del titular del mismo. “ “(...)La Comunicación interpretativa dedica además su apartado III a las «Disposiciones en materia social aplicables a los contratos públicos», y recoge —para las denominadas situaciones «nacionales» (no de ámbito transfronterizo) — afirmaciones como la siguiente: «En una situación “nacional”, los poderes adjudicadores, los licitadores y los contratistas deben, como mínimo, cumplir todas las obligaciones en materia de protección y condiciones de trabajo, incluidas las que vengan determinadas por derechos colectivos e individuales, que se deriven de la legislación laboral aplicable, de la jurisprudencia y/o de los convenios colectivos, siempre que éstos sean compatibles con la normativa comunitaria y las normas y principios generales del Derecho comunitario, y en particular el principio de igualdad de trato y no discriminación». Y continua más adelante «... pueden también ser aplicables disposiciones más favorables para los trabajadores (las

cuales deberán, en su caso, ser igualmente observadas), siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario».

En este marco, el informe citado analiza *“el nuevo paquete de Directivas comunitarias”*, con especial referencia a la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, cuyo art. 70 señala: *“Los poderes adjudicadores podrán establecer condiciones especiales relativas a la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 67, apartado 3, y se indiquen en la convocatoria de licitación o en los pliegos de la contratación. Dichas condiciones podrán incluir consideraciones económicas o relacionadas con la innovación, consideraciones de tipo medioambiental, social, o relativas al empleo».*

Y recuerda que el art. 18.2 dispone: *«2. Los Estados miembros tomarán las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos públicos, los operadores económicos cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral enumeradas en el anexo X».*

Y que los considerandos 37, 39 y 98 señalan: *«(37) En aras de una integración adecuada de requisitos medioambientales, sociales y laborales en los procedimientos de licitación pública, resulta especialmente importante que los Estados miembros y los poderes adjudicadores tomen las medidas pertinentes para velar por el cumplimiento de sus obligaciones en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral, aplicables en el lugar en el que se realicen las obras o se presten los servicios, y derivadas de leyes, reglamentos, decretos y decisiones, tanto nacionales como de la Unión, así como de convenios colectivos, siempre que dichas disposiciones y su aplicación cumplan el Derecho de la Unión. Del mismo modo, las obligaciones derivadas de acuerdos internacionales ratificados por todos los Estados miembros y enumerados en el anexo X deben aplicarse durante la ejecución del contrato. Sin embargo, ello no debe impedir en modo alguno la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.*

Las medidas pertinentes se deben aplicar con arreglo a los principios básicos del Derecho de la Unión, en especial para velar por la igualdad de trato. Dichas medidas pertinentes se deben aplicar de conformidad con la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (11), y de una forma que garantice la igualdad de trato y no discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos y a los trabajadores de otros Estados miembros.

(...)(39) Las respectivas obligaciones podrían reflejarse en cláusulas contractuales. También debe ser posible incluir cláusulas que garanticen el cumplimiento de convenios colectivos, de conformidad con el Derecho de la Unión, en los contratos públicos. El incumplimiento de las respectivas obligaciones podría considerarse una falta grave del operador económico, pudiendo acarrearle su exclusión del procedimiento de adjudicación de un contrato público.(...)

(98) Es fundamental que los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución de un contrato relacionados con los aspectos sociales del proceso de producción se refieran a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate. Además, deberían aplicarse de conformidad con la Directiva 96/71/CE, según es interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y no elegirse o aplicarse de una forma que discrimine, directa o indirectamente, a los operadores económicos de otros Estados miembros o de terceros países que sean parte en el ACP o en los Acuerdos de Libre Comercio en los que la Unión sea parte. Por consiguiente, los requisitos que afecten a las condiciones básicas de trabajo reguladas por la Directiva 96/71/CE, como las cuantías de salario mínimo, deben seguir situándose en el nivel establecido por la legislación nacional o por convenios colectivos que se aplican de conformidad con el Derecho de la Unión en el contexto de dicha Directiva.

Las condiciones de ejecución de un contrato pueden tender también a favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, la protección medioambiental o animal, respetar en lo sustancial los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y contratar un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional»



Y añade: *“En similares términos, la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE, que dedica a esta materia su artículo 87 y los considerandos 102 y 103, destinado el primero a condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental y el segundo a las de tipo social.”*

El informe concluye que *“Vemos pues como en el vigente Derecho de la Unión Europea en materia de contratación pública se han incorporado con rotundidad condiciones especiales de ejecución relativas al empleo, con mención expresa al cumplimiento de los convenios colectivos, lo que en principio proporciona, a juicio de esta Junta, una garantía de legalidad a una cláusula como la propuesta.”*

Pero, sin embargo, realiza la cautela, respecto de la incorporación de estas condiciones de ejecución de tipo social de que:

-De las mismas no se derive una discriminación, directa o indirecta, a los operadores económicos y a los trabajadores de otros Estados miembros o terceros países.

-No afecten a la competencia. Menciona así el caso de la impugnación de la Norma Foral de Guipúzcoa 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral, entonces “sub judice”, y en cuya Sentencia de 30 de diciembre de 2014 (rec. 643/2013), muy resumidamente, se llega a la conclusión de que la condición analizada, por constituir en tal caso una remisión al respeto a la legislación laboral vigente, no infringe la Directiva 96/71, a la que más adelante volveremos a referirnos.

-Respeten la autonomía de la voluntad de las partes.

Especialmente aclaratorias, debemos añadir nosotros, son las STJUE de 17 de noviembre de 2015, dictada en el asunto C-115/14, y la previa Sentencia Ruffert (C-346/06, de 3 de abril de 2008). Ambas analizan la Directiva de contratación vigente, de que trae causa la normativa española.

Dichas Sentencias evalúan si una condición especial de ejecución resulta restrictiva en el sentido del art. 56 TFUE (recordemos, libre prestación de servicios dentro de la Unión), analizando la Directiva 96/71, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, que regula en su art. 3 el nivel de protección a los trabajadores que se le puede exigir a la empresa, Directiva que proceden a aplicar en este contexto.

Y si bien en la STJUE de 2015 se resolvía que la condición especial de ejecución del contrato (salario mínimo) era admisible en tanto que constreñía a asumir una obligación laboral introducida por una disposición de carácter general, en la Sentencia de 2006 se rechazaba una condición de salario superior al mínimo *“en la medida en que, por un lado, dicha normativa se aplica únicamente a los contratos públicos, con exclusión de los contratos privados, y que, por otro, dicho convenio colectivo no ha sido declarado de aplicación general.”* Por lo que concluía *“...que la Directiva 96/71, interpretada a la luz del artículo 49 CE, se opone, en una situación como la controvertida en el asunto principal, a una medida de carácter legal, adoptada por una autoridad de un Estado miembro, que exija a la entidad adjudicadora designar como adjudicatarios de contratos públicos de obras únicamente a las empresas que, en la licitación, se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios de que se trate, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en lugar de la referida ejecución.”*

Si bien difícilmente sería tal Directiva 96/71 aplicable a nuestro caso, al imponerse la subrogación del personal y no existir personal desplazado, esta doctrina sí da medida del límite que la doctrina judicial de la UE considera adecuado en cuanto a condicionar el poder de dirección del empresario contratista en el ámbito de la libertad de prestación de servicios, manifestación de la libertad de empresa cuyos principios inspiran los principios de la propia contratación administrativa (libre concurrencia, no discriminación...).

Analizando el clausulado cuestionado a la luz de lo expuesto, debemos partir de que el mismo tiene el objetivo de dificultar la modificación en las condiciones contractuales, y de fomentar la readmisión del trabajador, sometiendo una y otra facultad (que en principio están dentro del poder de dirección del empresario en el margen que le otorga la legislación y convenios aplicables) al control de la Administración contratante.

Pues bien:

-Por una parte, vemos que en principio han sido aceptadas condiciones tendentes a asegurar el cumplimiento de obligaciones laborales de general aplicación, pero el clausulado que nos ocupa va más allá de lo previsto por la normativa e incluso de los convenios aplicables

-Por otra parte, ni el art. 118 TRLCSP, ni la “Comunicación” de la Comisión, ni las nuevas Directivas, mencionan un objetivo relacionado con dicho clausulado (pues se refieren a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, contratación de personas con discapacidad...).

-Y, por último, no respeta la libre autonomía de las partes, pues no contempla una excepción como la prevista, por ejemplo, en el caso analizado por el Informe de la JC de Aragón ya mencionado.

En definitiva, en nuestro caso, las condiciones especiales de ejecución que nos ocupan, afectantes a las obligaciones de la empresa respecto de sus trabajadores, pueden resultar contrarias al Derecho de la UE, en lo referido a la libre prestación de servicios.

Lo que refuerza la procedencia de que el clausulado sea suprimido.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

ESTE TRIBUNAL, en sesión celebrada en el día de la fecha, **ACUERDA:**

Primero. Estimar el recurso presentado por D. J. DR. SJ., actuando en nombre y representación de ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza), contra la convocatoria, los anuncios, el pliego de condiciones particulares y de prescripciones técnicas de la licitación “Servicio de Limpieza de edificios municipales y escolares” del Ayuntamiento de Langreo, expd. 3486/2015, anulando las disposiciones impugnadas.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación.

Tercero. Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe y temeridad en la interposición del recurso.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, en el plazo dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.