



Recurso nº 1082/2020

Resolución nº 1351/2020

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

En Madrid, a 17 de diciembre de 2020.

VISTO el recurso interpuesto por D. F.M.L.F., en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS, UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA (en adelante CCOO) contra el anuncio de licitación del procedimiento seguido para la adjudicación del lote 10 del *“Contrato de servicios de Mantenimiento integral de instalaciones en edificios administrativos y sedes judiciales adscritos a las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia”*, con expediente ASE/2020/169, convocado por la Junta de Contratación del Ministerio de Justicia, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El 2 de octubre de 2020 se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de licitación del *“Contrato de servicios de Mantenimiento integral de instalaciones en edificios administrativos y sedes judiciales adscritos a las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia (Número de Expediente ASE/2020/169)”*, dividido en diez lotes, correspondiendo el décimo de los citados lotes a O.D. Melilla (Málaga).

Segundo. El día 17 de octubre de 2020 tuvo entrada en el registro electrónico de la Delegación del Gobierno en la Ciudad de Melilla el recurso interpuesto por D. F.M.L.F., en nombre y representación de CCOO contra el anuncio de licitación referido en el hecho anterior. El mencionado recurso fue registrado en el Registro General del Ministerio de Hacienda en fecha 19 de octubre de 2020.

Tercero. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56.2 de la LCSP, el órgano de contratación ha remitido a este Tribunal informe en el que solicita, en primer término, la



inadmisión del recurso por falta de legitimación activa del sindicato recurrente y, en segundo lugar, su desestimación por ser conforme a Derecho la actuación impugnada.

Cuarto. No se ha solicitado por el recurrente la suspensión del procedimiento de contratación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Este Tribunal es competente para conocer del presente recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP).

Segundo. Es objeto de recurso el anuncio de licitación de un contrato de servicios que, en atención a su valor estimado (19.446.433,70 euros), es susceptible de recurso especial en materia de contratación (artículo 44, apartados 1.a) y 2.b) de la LCSP). Si bien del escrito de recurso parece deducirse que éste se dirige no tanto contra el anuncio de licitación, sino, más bien, contra los pliegos del contrato, aquéllos también constituyen actuaciones recurribles al amparo de los preceptos mencionados.

Tercero. El recurso se ha interpuesto dentro del plazo de quince días hábiles a contar, según el artículo 50.1.b) de la LCSP, desde el día siguiente a la publicación del anuncio de licitación en el perfil del contratante.

Cuarto. Contrariamente a lo que invoca el órgano de contratación en su informe, se estima que el sindicato recurrente ostenta legitimación para la interposición del recurso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP.

Conviene recordar la doctrina de este Tribunal al respecto, contenida, entre otras, en su Resolución 554/2020, de 23 de abril, antes mencionada que, con cita de otras anteriores, así como de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional al respecto, dice lo siguiente:

“Por otra, y en cuanto a la legitimación para impugnar los pliegos, debemos traer a colación la doctrina de este Tribunal en relación a la legitimación de los sindicatos, entre



otras, en nuestra Resolución 524/2017, de 17 de junio (en esta misma línea puede citarse la Resolución 951/2018 de 19 de octubre) en la que se establece que: ‘En cuanto a la legitimación activa del Sindicato recurrente, hemos de recordar en este punto que el TRLCSP (artículo 42) reconoce legitimación activa para la interposición del recurso a toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso. A tal efecto, citaremos la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso administrativo, Sección Cuarta, de fecha 6 de julio de 2016, que viene asentar los principios en que este Tribunal debe realizar la interpretación del instituto de la legitimación activa, que a su vez relaciona con la doctrina incontrovertida del Tribunal Constitucional al respecto, así se señala en la Sentencia de la Audiencia Nacional: ‘En relación con el concepto de interés legítimo sobre el que gravita el reconocimiento de legitimación existe una acabada jurisprudencia del Tribunal Supremo, incluso referida al alcance con el que cabe reconocerla a los sindicatos en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa. Según esta jurisprudencia (por todas STS de 17 de mayo de 2005, rec. cas. 5111/2002, dictada precisamente en materia contractual), la legitimatio ad causam de la parte recurrente viene determinada por la invocación en el proceso de la titularidad de un derecho o interés legítimo que suponga una relación material entre el sujeto y el objeto de la pretensión, de manera que la estimación del recurso produzca un beneficio o la eliminación de un perjuicio que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esta ventaja ha de ser concreta y efectiva. No es suficiente, como regla general, que se obtenga una recompensa de orden moral o solidario, como puede ocurrir con la mera satisfacción del prestigio profesional o científico inherente a la resolución favorable al criterio mantenido o con el beneficio de carácter cívico o de otra índole que lleva aparejado el cumplimiento de la legalidad. Así, el Tribunal Supremo ha insistido en que ‘la relación unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto impugnado), con la que se define la legitimación activa, comporta el que su anulación produzca de modo inmediato un efecto positivo (beneficio) o evitación de un efecto negativo (perjuicio) actual o futuro, pero cierto (sentencia de este Tribunal Supremo de 1 de octubre de 1.990), y presupone, por tanto, que la resolución administrativa pueda repercutir, directa o indirectamente, pero de modo efectivo y acreditado, es decir, no meramente hipotético, potencial y futuro, en la correspondiente esfera jurídica de quien alega su legitimación, y,



en todo caso, ha de ser cierto y concreto, sin que baste, por tanto, su mera invocación abstracta y general o la mera posibilidad de su acaecimiento'. De otra parte, el Tribunal Constitucional ha elaborado también una consolidada doctrina sobre el reconocimiento a los sindicatos de un interés legítimo en la impugnación de resoluciones y actos administrativos que les confiere legitimación para el acceso a la jurisdicción. Así, la STC 148/2014, de 22 de septiembre, reitera que: 'En relación con la legitimación de los sindicatos, en la STC 202/2007, de 24 de septiembre, sistematizando nuestra doctrina, recordamos que ha de partirse de "un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos del orden jurisdiccional contencioso-administrativo decisiones que afecten a los trabajadores, funcionarios públicos y personal estatutario. Así, hemos dicho que los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28) como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia, una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. La función de los sindicatos, desde la perspectiva constitucional, no es únicamente la de representar a sus miembros a través de esquemas propios del Derecho privado, pues cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores, sean de necesario ejercicio colectivo, sin estar condicionados a la relación de pretendido apoderamiento ínsita en el acto de afiliación. Por esta razón, es posible, en principio, reconocer legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (por todas, SSTC 101/1996, de 11 de junio, 203/2002, de 28 de octubre, 142/2004, de 13 de septiembre, y 28/2005, de 14 de febrero)'. No obstante señalábamos que 'venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos tenga una proyección particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, pues, como se dijo en la STC 210/1994, de 11 de julio, FJ 4, la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer. La conclusión es que la legitimación procesal del sindicato en el orden



jurisdiccional contencioso-administrativo se ha de localizar en la noción de interés profesional o económico; concepto este que ha de entenderse referido en todo caso a un interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate (SSTC 7/2001, de 15 de enero, FJ 5; y 24/2001, de 29 de enero, FJ 5)'. SEXTO. -La aplicación de la anterior doctrina al caso controvertido nos lleva a reconocer al sindicato recurrente interés legítimo en la impugnación de la licitación que se encuentra en el origen de este recurso contencioso-administrativo. En efecto, lo que el sindicato pretendía era que el pliego de condiciones al que se sometía la licitación incorporara la obligación de quien resultara adjudicatario del contrato de subrogarse en la totalidad de las relaciones laborales del personal adscrito a la línea de transporte de viajeros objeto de contratación, y lo pretendía además con fundamento en la pretendida vinculación de la Administración al convenio colectivo sectorial aplicable a la hora de aprobar el pliego de condiciones. Pues bien, más allá de si esta pretensión se encuentra o no fundada y, en consecuencia, del éxito o fracaso de la misma, resulta patente que el sindicato recurrente pretendía la defensa de los intereses de los trabajadores que prestaban servicio para la concesionaria, postulando la continuidad de su relación laboral con la concesionaria que resultase adjudicataria, y que además lo hacía esgrimiendo la aplicación del convenio colectivo sectorial aplicable. En definitiva, el sindicato recurrente suscitaba una cuestión que afectaba de lleno a los intereses de los trabajadores cuya defensa y promoción tiene constitucionalmente atribuida ex art. 7 CE, cuestión que no cabe identificar con una defensa abstracta de la legalidad de la actuación administrativa sino conexión directa con los trabajadores y que, en consecuencia, llena por completo las exigencias de la caracterización como "legítimo" del interés esgrimido por el sindicato recurrente como atributivo de legitimación activa".

Además, en la Resolución 81/2013, de 20 de febrero, de este Tribunal, ya citábamos las Sentencias del Tribunal Constitucional número 210/94, 257/88, 106/96, entre otras, las cuales, en síntesis afirman que '(...) la función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que corresponde a los Sindicatos, no alcanza a



transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, por lo que, en cada caso en que el sindicato ejercite acciones, se exige un vínculo o conexión entre el propio Sindicato y la pretensión ejercitada. Y ese vínculo no puede ser otro que un interés en sentido propio, específico y cualificado’.

Estas conclusiones que se alcanzaban acerca de la legitimación de los sindicatos a la luz del TRLCSP, no resultan alteradas, sino más bien confirmadas, por la nueva Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público. En efecto, el artículo 48 de la LCSP introduce dos novedades respecto al artículo 42 del TRLCSP. Por un lado, amplía el ámbito de la legitimación no ya sólo a aquellos que resulten perjudicados en sus derechos e intereses legítimos (tal y como establecía el TRLCP) sino que se especifica que tales derechos e intereses legítimos pueden ser ‘individuales o colectivos’ y, además, se abre a la afectación indirecta –‘puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta por las decisiones objeto del recurso’.

Y, por otra parte, en lo que aquí nos interesa, el párrafo segundo del artículo 48 de la LCSP legitima a las organizaciones sindicales para interponer este recurso cuando de las decisiones recurribles se pudiera deducir fundadamente que éstas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplirán las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participan en la realización de la prestación, con la contrapartida de que también lo estará ‘la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados’. Así, el citado artículo 48 de la LCSP señala que ‘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 participan en la realización de la prestación. En todo caso se entenderá legitimada la organización empresarial sectorial representativa de los intereses afectados’.

El tenor del citado precepto, así como la citada doctrina que sobre el particular se ha expuesto, nos lleva a entender que la legitimación de un sindicato para recurrir sólo será admisible si los motivos de impugnación tienen una relación directa e incuestionable con



la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores, sin que deba extenderse esta legitimación en la medida que rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos”.

La aplicación de esta doctrina al presente supuesto conduce a sostener la legitimación del sindicato recurrente para su interposición, pues, aun cuando la redacción del recurso sea defectuosa, parece desprenderse de ella que su finalidad es la de que se anulen los pliegos que rigen el contrato para que recojan el mismo número de trabajadores que actualmente prestan servicios de mantenimiento en el centro de Melilla a que el contrato se refiere y por las mismas horas, con la aspiración de que, mediante el fenómeno de la subrogación contractual, se consolide la plantilla del contrato vigente.

Esta pretensión, sin perjuicio de su conformidad o no a Derecho –cuestión sobre la que este Tribunal se pronunciará seguidamente-, tiene *“una relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores”*, por lo que cabe reconocer al sindicato recurrente legitimación para ejercitarla a través del presente recurso especial.

Quinto. Sentado lo anterior y ya en relación con el fondo, procede desestimar la pretensión del sindicato recurrente en atención a las consideraciones que seguidamente se exponen.

La existencia o no de una obligación legal o convencional de subrogación por parte del adjudicatario entrante en las relaciones laborales del adjudicatario saliente, no vincula a la Administración contratante, para quien dicha obligación de subrogación constituye una *“res inter alios acta”*.

La Administración contratante tendrá que determinar en el pliego del correspondiente contrato administrativo sus necesidades reales actuales, entre las que figuren, en su caso, la mano de obra que sea necesaria para atender el servicio objeto de contratación y ello sin perjuicio de hacer constar en el pliego de dicho contrato la información a que se refiere el artículo 130 de la LCSP.



En efecto, rige sobre este particular lo dispuesto en el artículo 28 de la LCSP, según el cual *“las entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, cuando se adjudique por un procedimiento abierto, restringido o negociado sin publicidad, deben ser determinadas con precisión, dejando constancia de ello en la documentación preparatoria, antes de iniciar el procedimiento encaminado a su adjudicación”*.

Entre otras, en la Resolución nº 264/2013, de 4 de julio, este Tribunal ha declarado que *“forma parte de las prerrogativas del órgano de contratación definir las necesidades que determinan su voluntad de contratar y cómo aquéllas han de ser satisfechas en los correspondientes pliegos, sin que pueda imponérsele la obligación de someterse indefinidamente a las condiciones contractuales anteriores, invocando una obligación laboral que, como dijimos, no pesa sobre la Administración contratante, que es por completo ajena a la relación laboral entre el contratista y sus empleados, sino que recae sobre el contratista, por lo que es a éste y no al ente contratante a quien le corresponde su cumplimiento de acuerdo con el principio de riesgo y ventura”*.

Cuestión diferente es que, dada la obligación de la Administración de hacer constar, cuando así proceda, las necesidades de personal que habrá de adscribirse a la contrata, los artículos 100.2, 101.2 y 102.3 de la LCSP, obliguen a tener en cuenta, en el cálculo del precio del contrato y de su presupuesto anual, así como a la hora de determinar su valor estimado en contratos de carácter plurianual, el impacto de los costes salariales y sus respectivos incrementos, previstos o que se prevean en el convenio colectivo de aplicación para el periodo máximo de duración del contrato, incluidas sus prórrogas.

En nuestra Resolución 827/2018, de 24 de septiembre, tras repasar la doctrina previa a la LCSP, señalamos que la misma *“ha de ser atemperada a la luz de las exigencias de la vigente LCSP que ha introducido importantes variaciones en lo tocante a la concreción del presupuesto base de licitación y del valor estimado del contrato”*. Así, del análisis de la LCSP concluimos que *“a partir de la entrada en vigor de la presente LCSP (9-3 2018) gozan de especial transcendencia los convenios colectivos sectoriales de aplicación para*



garantizar la cobertura de los costes laborales derivados de la ejecución del contrato de servicios, en los que resulte esencial la mano de obra de los trabajadores de las empresas contratistas; por lo que las normas convencionales no pueden resultar ajenas al poder adjudicador a la hora de fijar el presupuesto base de licitación y el valor estimado del contrato”.

Más recientemente, en la Resolución 1018/2019, de 16 de septiembre, a la vista de la redacción de los artículos 100.2, 101.2 y 102.3, hemos dicho:

“Sobre este particular nuestra Resolución 3/2019, de 11 de enero, dispuso que, a la vista de los artículos anteriores, es evidente que se produce una mayor vinculación de la contratación pública a la normativa laboral. Vinculación que cobra un mayor protagonismo cuando se trate de contratos, como los de servicios, donde los costes de personal pueden suponer la partida principal del gasto en el presupuesto base de licitación.

Tal intensidad tiene su reflejo en la obligación de indicar los costes salariales estimados a partir de la normativa laboral de referencia en los pliegos (artículo 100.2 de la LCSP), su consideración expresa en el cálculo del valor estimado del contrato (artículo 101.2 de la LCSP), y para la fijación del precio (artículo 102.3 de la LCSP).

Por todo ello, se ha de concluir que existe una vinculación y deber de cuidado por el respeto a la normativa laboral, del que se derivan para el órgano de contratación un deber de vigilancia. Por tanto, los costes salariales derivados de los convenios colectivos ya no se limitan a ser una de las posibles fuentes de conocimiento para determinar el precio de mercado del contrato, sino que, además, tienen fuerza vinculante, y su respeto debe quedar totalmente garantizado, tanto en la preparación del contrato, al elaborar los pliegos, como, una vez adjudicado, en fase de ejecución. Por ello se ha revisado la doctrina sentada por este Tribunal en sus resoluciones anteriores, con el fin de incorporar las obligaciones que impone el respeto a la nueva Ley de Contratos del Sector Público”.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, el órgano de contratación tendrá que determinar, en su caso, en el pliego del contrato las necesidades de personal reales y actuales que requiera el servicio a contratar, sin verse vinculado a tal efecto ni por lo dispuesto en anteriores pliegos relativos a la contratación del mismo servicio, ni por la



existencia de una obligación de subrogación que pueda afectar a toda o parte de la plantilla contratada por el adjudicatario cesante para la prestación de tal servicio, ni por las mejoras que pudiera haber hecho el contratista saliente. Así las cosas, a la hora de calcular el presupuesto base de licitación, el valor estimado y del precio del contrato, el órgano de contratación únicamente habrá de tener en cuenta los costes laborales del personal que haya establecido como necesario ex artículo 28 de la LCSP para la ejecución del contrato.

En el presente caso consta en el CUADRO RESUMEN del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP), apartado 13, relativo al presupuesto base de licitación y en relación con los costes salariales, lo siguiente:

“1. Costes laborales directos: Calculados para cada categoría, responsable técnico, encargado general, oficial 1ª calefactor/climatización, oficial 1ª Electrónica/mecánica, oficial 2ª Polivalente, según el convenio colectivo de aplicación en la correspondiente provincia y los datos de retribuciones del personal adscrito a la ejecución del contrato, por su condición de subrogable.

Se incluyen los salarios, retribuciones extraordinarias, pluses, antigüedad consolidada promedio, Seguridad Social y absentismo.

Establecido el coste de un operario en jornada completa se multiplica por el número de operarios en jornada completa, necesarios para cumplir el número de horas fijado en el PPT.

Debe tenerse en cuenta que lo exigido es la prestación del número mínimo de horas determinadas en el Pliego, por lo que la ordenación de la actividad y relaciones laborales corresponde al empresario; por lo tanto, el MJU no obliga a contratar un número determinado de personas a jornada completa o parcial; solo se está tomando como referencia para calcular el coste del servicio en función del número de horas que se estiman necesarias.

(...)”.



10	Oficina Delegada de Melilla (GT Málaga)	Responsable técnico	8.840,00 €
		Oficiales de 1ª	79.400,00 €
		Oficiales de 2ª	47.150,00 €
		Soporte Administrativo	3.500,00 €
		SUBTOTAL LOTE 10	138.890,00 €

Por su parte, el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT), en su cláusula 5, relativa al “personal para la ejecución de los trabajos”, establece que:

“A continuación, se detallan las diferentes categorías requeridas para la ejecución de los trabajos. El adjudicatario se atenderá a la legislación vigente en materia de contratación de personal y al correspondiente convenio colectivo que rige la actividad objeto del contrato. Se adjunta a los efectos oportunos en caso de que sea obligatoria la subrogación del personal en los convenios colectivos provinciales que sean de aplicación en algunas GT, una relación del personal actual que presta el servicio (ver Anexo XII).

Serán de aplicación los diversos Convenios Colectivos del Sector de Industria siderometalúrgica, Servicios e Instalaciones del Metal correspondientes en las distintas provincias

(...)”.

En el Anexo II al PPT se introduce un cuadro en el que se detallan las horas mínimas por lote y por categoría profesional (ver cuadro en el Anexo II al PPT).

Este Tribunal observa que el órgano de contratación ha establecido en los pliegos del contrato, sus necesidades de mano de obra, expresadas en horas y calculado el coste de tales necesidades “según el convenio colectivo de aplicación en la correspondiente provincia y los datos de retribuciones del personal adscrito a la ejecución del contrato, por



su condición de subrogable”, cumpliendo, por tanto, con lo dispuesto en la normativa anteriormente expresada.

Advierte, además, el PPT de la posible existencia de una obligación de subrogación del personal en los convenios colectivos provinciales que sean de aplicación en algunas gerencias territoriales, a cuyo efecto incluye una relación del personal actual que presta el servicio en tales centros (Anexo XII).

Así las cosas, no observa este Tribunal que por parte del órgano de contratación se haya incurrido en infracción alguna del ordenamiento jurídico, no siendo lícita la pretensión del sindicato recurrente de que la Administración deba necesariamente vincular a la prestación del servicio que desea contratar el mismo número de trabajadores y por las mismas horas que actualmente prestan ese servicio en el centro de trabajo.

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. F.M.L.F., en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS, UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA contra el anuncio de licitación del procedimiento seguido para la adjudicación del lote 10 del *“Contrato de servicios de Mantenimiento integral de instalaciones en edificios administrativos y sedes judiciales adscritos a las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia”*, con expediente ASE/2020/169, convocado por la Junta de Contratación del Ministerio de Justicia.

Segundo. Declarar que no se apreciar mala fe ni temeridad en la interposición del presente recurso, por lo que no procede imponer la multa prevista en el artículo 58.2 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1.f) y



46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.