



Recurso nº 380/2023

Resolución nº 472/2023

Sección 1ª

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

En Madrid, a 20 de abril de 2023.

VISTO el recurso interpuesto por D. R.N.D.C., en representación de la mercantil KPMG ASESORES, S.L., y por D. F.J.M.M., en representación de KPMG AUDITORES, S.L. contra la adjudicación de un *“Contratación de un servicio de soporte que dé apoyo en la tramitación de la documentación técnica y administrativa, ejecución, comprobación y finalización de los trabajos asociados a los diferentes instrumentos (licitaciones, convocatorias, anuncios, invitaciones o convenios) que desarrolla EOI en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”*, expediente 2022_034_SARA, convocado por la Dirección General de la Fundación EOI; el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. La Dirección General de la Fundación EOI anunció en la Plataforma de Contratación del Sector Público el 24 de diciembre de 2022 la licitación pública, a tramitar mediante procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato arriba indicado, con un valor estimado que asciende a 6.263.701,16 euros.

Segundo. La licitación se lleva a cabo de conformidad con los preceptos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), y con las demás normas de desarrollo aplicables a los poderes adjudicadores que no tienen el carácter de Administración Pública.

Tercero. Publicados los pliegos y realizada la apertura y clasificación de las ofertas, el día 10 de marzo de 2023 se notifica a los licitadores el acuerdo de adjudicación, de igual fecha, por



el que se adjudica el contrato licitado a la empresa PRICEWATERHOUSECOOPER AUDITORES, SL.

Cuarto. El día 21 de marzo de 2023 tiene entrada en el Registro Electrónico del Ministerio de Hacienda y Función Pública recurso especial en materia de contratación presentado por la empresa KPMG ASESORES, S.L. y KPMG AUDITORES, S.L.

Quinto. Se ha recibido por el Tribunal el expediente administrativo, y el correspondiente informe del órgano de contratación.

Sexto. Por la Secretaría del Tribunal se dio traslado del recurso interpuesto a las otras licitadoras, otorgándole un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones. Se ha hecho uso del trámite conferido por la empresa PRICEWATERHOUSECOOPER AUDITORES, SL en el que defiende la legalidad de la resolución impugnada.

Séptimo. El 30 de marzo de 2023, el Tribunal declaro que, *prima facie*, no se apreciaba causa de inadmisibilidad del recurso, y acordó mantener la suspensión del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. El recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la LCSP.

Segundo. Resultan de aplicación la LCSP y el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se prueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC)

Tercero. Se impugna el acuerdo de adjudicación que han de regir la licitación de un contrato de servicios, regulado en el artículo 17 de la LCSP, cuyo valor estimado supera los cien mil euros, por lo que el contrato y el acto impugnado son susceptibles de recurso ante este Tribunal, de acuerdo con lo dispuesto el artículo 44.1.a) y 44.2.c) de la LCSP.



Cuarto. Es preciso examinar si la empresa recurrente ostenta legitimación de acuerdo con el artículo 48 de la LCSP, que señala: *“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.”

Visto que la empresa recurrente ha impugnado la clasificación realizada y la admisión de las dos primeras ofertas mejor clasificadas, se estima que ostenta legitimación para la interposición del presente recurso, pues de estimarse podría resultar adjudicataria del contrato.

Quinto. El plazo para interponer el recurso especial, en los contratos financiados con Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER), es el de diez días naturales, plazo especial preceptuado en el artículo 58 del Real Decreto-Ley 36/2020, de 30 de diciembre por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por lo que, habiendo sido notificado el acuerdo de adjudicación el día 10 de marzo de 2023, y habiéndose interpuesto el recurso especial hasta el día 21 del mismo mes, este se habría interpuesto dentro del plazo legalmente señalado.

Sexto. Este recurso se ha tramitado con preferencia y urgencia en esta sede, por así venir exigido en el artículo 58.2 del Real Decreto –Ley 36/2020, introducido por el apartado cinco de la disposición final trigésima primera del R.D.-Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.



Séptimo. Plantea la empresa recurrente, como único motivo de impugnación de la adjudicación, el que las empresas que obtuvieron una mejor clasificación, en primer y segundo lugar, no tienen un Plan de Igualdad que esté inscrito en el registro público habilitado para ello, REGCON, y que ni siquiera se ha registrado que esté en trámites de negociación.

De la falta de Plan de Igualdad se desprende que ambas empresas carecen de aptitud para contratar con la entidad licitadora, debiendo tener este plan tanto al momento de la presentación de sus ofertas como en el de la adjudicación del contrato. Señala el recurso que el Plan de Igualdad es una obligación legal que impone el artículo 45.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a las empresas de más de 50 trabajadores, y que es un requisito para contratar con las administraciones públicas para empresas con más de 250 trabajadores según el artículo 71.d) de la LCSP, siendo causa de prohibición de contratar la no tenencia del mismo. Plan, que debe estar obligatoriamente inscrito en el REGCON, en aplicación del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Octavo. Por su parte, el órgano de contratación se opone a la estimación del recurso, informando que, si bien es cierta la obligación que pesa sobre estas empresas de tener un Plan de Igualdad, no se ha cometido irregularidad alguna en el procedimiento de licitación, y ello porque, por un lado, la tenencia del plan es una condición especial de ejecución, según el apartado 1 q) del PCAP, que habrá de verificarse en esta fase y por ello no ha de ser requerida a la empresa que es propuesta como adjudicataria en aplicación del artículo 150.2 de la LCSP. Y, por otro lado, la inscripción en el REGCON lo es a los solos efectos de la publicidad del Plan, no teniendo carácter constitutivo.

Se informa, además, que es competencia de la autoridad laboral el verificar que las empresas cumplen con las obligaciones que impone la Ley Orgánica 3/2007, y no siendo obligación de los órganos de contratación examinar su contenido, citando en fundamento de lo dicho la Resolución del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón 125/2022, de 23 de diciembre.

De otro lado, la empresa PRICEWATERHOUSECOOPER AUDITORES, SL en su escrito de alegaciones defiende con similares argumentos la legalidad del acuerdo de adjudicación,



defendiendo que tiene un Plan de Igualdad acorde a la legalidad vigente y que este se halla inscrito, aportándose prueba de la existencia del Plan y de su inscripción con los documentos 3 y 4 del escrito de alegaciones. Se niega que los pliegos obliguen a tener un Plan inscrito en el REGCON o en otro registro público, y que en todo caso, según el apartado q) del PCAP deberá exigirse su inscripción en sede de ejecución.

Noveno. De acuerdo con la documentación obrante en el expediente y la aportada por la adjudicataria en su escrito de alegaciones, el recurso será desestimado, pues con el documento nº 3 se acredita que la empresa tiene un Plan de Igualdad, con fecha de diciembre de 2022, y que éste está inscrito, según el certificado adjunto como documento nº 4. Así mismo su vigencia, según el mismo documento nº 4, donde obra una captura de pantalla del REGCON, se extiende desde el 15 de diciembre de 2022 al 31 de diciembre de 2023. Así las cosas, teniendo en cuenta que, según el anuncio de licitación publicado en la Plataforma de Contratación, el plazo de presentación de ofertas terminaba el 24 de enero de 2023, es evidente que la empresa PRICEWATERHOUSECOOPER AUDITORES, SL reunía las condiciones de aptitud necesarias para concurrir y resultar adjudicataria del contrato, no incurriendo en causa de prohibición, y careciendo por ello de fundamento lo alegado por la empresa recurrente en su escrito.

Además, debemos recordar que recientemente este Tribunal, en la Resolución 238/2023, de 3 de marzo, se ha pronunciado sobre la cuestión atinente a la exigencia de los Planes de Igualdad como requisito de aptitud para contratar con una Administración Pública, así como el carácter no constitutivo de su inscripción en el REGCON, del siguiente modo:

“El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro prevé en el artículo 11, en sus apartados 1 y 2, que:

“1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos



colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias”.

Por su parte, los artículos 71, 72 y 140 de la LCSP disponen:

“Artículo 71 Prohibiciones de contratar

1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

d) (...) o en el caso de empresas de más de 250 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.

Artículo 72. Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento

“1. Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras c), d), f), g) y h) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.”

Artículo 140. Presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos.

“1. En relación con la presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, se observarán las reglas establecidas a continuación:

a) Las proposiciones en el procedimiento abierto deberán ir acompañadas de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación de conformidad con lo indicado en el artículo siguiente, que deberá estar firmada y con la correspondiente identificación, en la que el licitador ponga de manifiesto lo siguiente: (...)

3.º Que 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. (...)



3. El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato. (...)

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”.

Resta, en fin, aludir al último parámetro a cuyo través procede resolver el supuesto aquí analizado; éste no es otro que el Acuerdo del Pleno de este Tribunal de fecha 5 de abril de 2022, referente a la aplicación de las prohibiciones para contratar, cuyas conclusiones son:

- “Las prohibiciones para contratar se aplicarán a todos los licitadores que concurren a un procedimiento de contratación sujeto a la LCSP, no solo al propuesto como adjudicatario.
- Los licitadores deberán no encontrarse incursos en prohibición para contratar al fin del plazo de presentación de ofertas.
- El licitador propuesto como adjudicatario no podrá encontrarse incurso en prohibición para contratar, al tiempo de la celebración del contrato.
- Durante la licitación el órgano de contratación podrá exigir que se acredite no encontrarse incurso en prohibición para contratar, cuando aprecie indicios de lo contrario y no solo en el trámite previsto en el artículo 150.2 de la LCSP.
- Encontrarse en causa de prohibición para contratar es causa de exclusión.
- Previamente a declarar la exclusión, cuando se aprecie la existencia de una prohibición para contratar, ha de ponerse de manifiesto al licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad, pese a la existencia de un motivo de exclusión.

Ello incluye además la posibilidad de regularizar su situación tributaria y en materia de Seguridad Social, procediendo al pago o a la celebración de un acuerdo de



fraccionamiento o aplazamiento del mismo o acreditando la suspensión de su eficacia con ocasión de su impugnación, administrativa o judicial.”

Séptimo. Así las cosas, es criterio de este Tribunal que –entre el momento regulado en el artículo 140 de la LCSP y el que preceptúa el artículo 150 de dicha norma legal– el órgano de contratación puede verificar que algún licitador no se encuentra en prohibición de contratar habiendo de requerirle a fin de que pueda acreditar no hallarse en tal situación, de modo que si aquél llegase a solventar la eventual circunstancia en que incurriese –de entre las reguladas en el artículo 71 de la LCSP– durante el plazo otorgado al efecto, y ya no se hallase en prohibición de contratar, la posible falta de aptitud de esa empresa decae, lo que impide al órgano de contratación su exclusión del procedimiento licitatorio por tal razón.

En consecuencia, trasladando dicho criterio a la controversia aquí suscitada, al haber acreditado la mercantil actora que disponía de un plan de igualdad a raíz del requerimiento efectuado por el órgano de contratación, ello debería haber llevado a éste a advenir la aptitud de la empresa propuesta como adjudicataria y conduce a este Tribunal a anular la actuación impugnada.

Por lo que se refiere los planes de igualdad, este Tribunal ha tenido ocasión de abordar su obligatoriedad en las Resoluciones 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio. En la primera de ellas se afirma:

“En todo caso, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP, es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.

Entre las prohibiciones de contratar el artículo 71.1.d) de la LCSP exige: “No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el



artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 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.”

Por tanto, lo que sí queda claro es que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado (...).”

Pero es que este Tribunal, además, muy recientemente –en la Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre– ha vuelto a analizar la cuestión y concluir que la inscripción del plan de igualdad carece de carácter constitutivo, de suerte que su inscripción en el Registro dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social se produce a los meros efectos de publicidad. En dicha Resolución se afirma:

«Como ya se razonaba en la Resolución 1529/2021, de 5 de noviembre, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.

Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP exige:

“No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que



reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 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”.

De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.

A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. Por un lado, pesa sobre la empresa la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad y, por otro, la obligación de inscribir este plan. No obstante, los pliegos del contrato, que tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y no han sido impugnados, así como el artículo 71.1.d) de la LCSP, se refieren únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad.

De ello se desprende que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente. La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción.

Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos».

En línea con esto último, si se atiende a la finalidad que persigue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,



tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Sentencia del Tribunal Supremo 13 de septiembre de 2018, Sala 4ª, rec. nº 213/2017). Dichos Planes, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada Ley Orgánica deben ser fruto de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016), de tal manera que la falta de negociación origina la nulidad del Plan de Igualdad, como ha declarado el Tribunal Supremo. Así, 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, incide en la obligatoriedad de negociación del Plan de Igualdad y desarrolla el procedimiento de negociación que ha de llevarse a cabo y las competencias de la Comisión Negociadora que ha de crearse al efecto, pero el citado Real Decreto no establece en su articulado un posible juicio de legalidad sobre el Plan de Igualdad que pueda motivar la negativa a su inscripción.

Lo anterior es lógico puesto que la validez del Plan y su aplicación en la empresa no la determina la inscripción en el registro, sino la negociación entre las partes del mismo con los requisitos que establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y que desarrolla el Real Decreto 901/2020.

Sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho Plan en el registro.”

Por todo ello, el recurso debe ser desestimado en su totalidad, al ser el acuerdo impugnado ajustado a Derecho.

Por todo lo anterior,

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. R.N.D.C., en representación de la mercantil KPMG ASESORES, S.L., y por D. F.J.M.M., en representación de KPMG AUDITORES, S.L. contra la adjudicación de un *“Contratación de un servicio de soporte que dé apoyo en la tramitación de la documentación técnica y administrativa, ejecución, comprobación y finalización de los trabajos asociados a los diferentes instrumentos (licitaciones, convocatorias, anuncios, invitaciones o convenios) que desarrolla EOI en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”*, expediente 2022_034_SARA, convocado por la Dirección General de la Fundación EOI.

Segundo. Levantar la suspensión del acuerdo de adjudicación producida por ministerio de la Ley, con arreglo al artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero. Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

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 a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1 letra f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES