



Recurso nº 891/2025

Resolución nº 1196/2025

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 3 de septiembre de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. C.B.H., en representación de FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO Madrid, contra los pliegos del procedimiento *“Atención al visitante y mediación cultural en la Galería de las Colecciones Reales de Patrimonio Nacional”*, con expediente 202530PA0214, convocado por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional; el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El 25 de mayo de 2025, se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PCSP), el 26 de mayo de 2025 en el Diario Oficial de la Unión Europea y el 30 de mayo en el Boletín Oficial del Estado, el anuncio de licitación del contrato arriba nominado.

Se trata de un contrato de servicios, con valor estimado de 10.287.200 euros, por un plazo de ejecución de veinticuatro meses, no dividido en lotes y sometido a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP). El procedimiento de licitación a seguir es el abierto.

Segundo. En primer lugar, el pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP) establece el objeto del contrato en la letra A de su cuadro anexo: *“la prestación en la Galería de Colecciones Reales de Patrimonio Nacional, de servicios de atención al*



visitante y de mediación cultural con las características y requisitos que se detallan en el Pliego de Prescripciones Técnicas”.

A este respecto, el pliego prescripciones técnicas y particulares (en lo sucesivo, PPT) contiene en su tercer apartado la descripción del servicio del contrato, diferenciando entre el servicio de atención al visitante y el servicio de mediación cultural.

El primero se define de la siguiente manera: *“La pluralidad de cometidos asignados al servicio de Atención al Visitante pretende proporcionar la adecuada recepción y atención a todo tipo de públicos en la Galería de las Colecciones Reales, así como facilitar la información necesaria para realizar la visita y contribuir al buen desarrollo de las actividades culturales y educativas, los actos institucionales y de protocolo, así como otras actividades relacionadas con el programa de patrocinio y eventos que se realizan en la GCR y para el que se requieran sus servicios.*

En la Atención al Visitante se incluyen los servicios de venta, reserva y atención en taquilla y telefónica; recepción, atención en filas y áreas de espera en el exterior e interior del edificio; control de entradas en los accesos; servicio de guardarropa y atención en consigna; servicio de información; supervisión en salas y comprobación de instalaciones; atención en actos, visitas y otras actividades del museo”.

Por su parte, el servicio de mediación cultural consiste en *“una metodología de acercamiento cultural. El mediador establece un puente formativo entre las colecciones y el visitante, ofreciendo diversas visiones sobre las mismas y adaptándose a las necesidades de cada tipo de audiencia. En este contexto, el CAPN considera la mediación cultural y educativa como una poderosa herramienta que facilita nuevas formas de acercarse a la cultura y que, a su vez, fomenta vínculos de convivencia.*

Estos servicios que, se desarrollarán en la Galería de las Colecciones Reales, ofrecerán a sus visitantes visitas comentadas; visitas-taller; talleres escolares, familiares y para adultos, así como materiales y actividades educativas tanto en las aulas polivalentes del edificio, en las salas de exposición permanente, y cuando sea requerido, en las de exposiciones temporales.



De manera complementaria, los mediadores durante el horario que estén en servicio, sino están desarrollando otras actividades, estarán en las salas expositivas e interactuarán con los visitantes, y les ofrecerán claves para interpretar y conocer las colecciones”.

De esta forma, entre sus funciones, se contienen la *“Impartición de las actividades que se determinen desde el Servicio de Educación de CAPN”, “Preparar el material necesario previamente al inicio de la actividad: talleres educativos, auriculares para las visitas, tablets, etc.”* o *“Entregar el material didáctico a los grupos según instrucciones de Educación”.*

En segundo lugar, el PCAP establece la subrogación en contratos de trabajo en la letra A de su cuadro anexo: *“En aplicación de lo dispuesto en el artículo 39 del convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, publicado por Resolución de 8 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo (B.O.C.M. Núm. 76, del 30 de marzo).*

En los supuestos en que legalmente proceda, el adjudicatario deberá subrogarse como empleador en los contratos de trabajos señalados en un anexo al pliego de prescripciones técnicas. En estos casos se estará a lo dispuesto en el correspondiente convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. Los contratistas estarán obligados a mantener actualizada la información relativa a la plantilla vigente durante la ejecución del contrato para ponerla a disposición del órgano de contratación cuando sea requerida”.

A este respecto, el pliego prescripciones técnicas y particulares contiene en su Anexo II la relación de personal a subrogar.

En tercer lugar, el PCAP establece los criterios de adjudicación en la letra O de su cuadro anexo, otorgando 49 puntos a los criterios cualitativos cuya cuantificación depende de un juicio de valor y 51 puntos a los criterios objetivos evaluables de forma automática mediante fórmulas. Estos criterios se dividen a su vez entre el precio, al que se asigna 35 puntos, y los criterios técnicos evaluables mediante fórmulas, a los que se asignan 16 puntos. Estos últimos se configuran de la siguiente forma:



“1) Nivel de idiomas acreditado del personal del servicio de atención al visitante (a través de una certificación que tenga el reconocimiento oficial a escala internacional del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas): Hasta un máximo de 7 puntos.

- Si al menos el 50% tiene un nivel de inglés igual o superior a B2: 2 puntos.*
- Si al menos el 80% tiene un nivel de inglés igual o superior a B2: 4 puntos.*
- Si al menos el 50% tiene un nivel de otro idioma extranjero distinto al inglés igual o superior a B2: 1,5 puntos.*
- Si al menos el 80% tiene un nivel de otro idioma extranjero distinto al inglés igual o superior a B2: 3,0 puntos.*

2) Nivel de idiomas acreditado del personal del servicio de mediación cultural (a través de una certificación que tenga el reconocimiento oficial a escala internacional del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas): Hasta un máximo de 7 puntos.

- Si al menos el 50% tiene un nivel de inglés igual o superior a B2: 2 puntos.*
- Si al menos el 80% tiene un nivel de inglés igual o superior a B2: 4 puntos.*
- Si al menos el 50% tiene un nivel de otro idioma extranjero distinto al inglés igual superior a B2: 1,5 puntos.*
- Si al menos el 80% tiene un nivel de otro idioma extranjero distinto al inglés igual superior a B2: 3 puntos.*

3) Conocimiento de Lengua de Signos Española (LSE) (acreditado a través de la aportación de la documentación justificativa pertinente que deje constancia de ese conocimiento): Hasta un máximo de 2 puntos.

- Si al menos el 5% tiene conocimientos suficientes de LSE: 0,5 puntos.*
- Si al menos el 10% tiene conocimientos suficientes de LSE: 1,5 puntos.*
- Si al menos el 20% tiene conocimientos suficientes de LSE: 2,0 puntos*



Las puntuaciones por nivel de idiomas no tendrán carácter concurrente. A modo de ejemplo, en el supuesto de que una empresa licitadora acredite que el 80% de su personal tiene un nivel de inglés igual o superior a B2 se le otorgarán exclusivamente 4 puntos (sin que se le otorguen 2 puntos añadidos correspondientes a superar el umbral del 50%)”.

Tercero. El 6 de junio de 2025, se publicó en la PCSP el listado con personal a subrogar adicional al incluido en los pliegos. En dicho listado la segunda columna se titula “CONVENIO APLICACIÓN” y para todos los trabajadores contiene un “1”, que se explica a pie de página como “XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”. El órgano de contratación procedió a ampliar el plazo de presentación de ofertas hasta el 7 de julio de 2025, al considerar que la modificación podía afectar a la elaboración de proposiciones.

Cuarto. El 13 de junio de 2025, la Federación de Enseñanza CC.OO. Madrid interpuso recurso especial contra los pliegos ante el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, en el que solicita que se declare su nulidad y se ordene la aprobación de unos nuevos pliegos que contengan toda la información necesaria para proteger los derechos de los trabajadores y para que los licitadores puedan hacer un análisis detallado de todos los costes a tener en cuenta y en los que se elimine la exigencia de un nivel medio-alto de inglés por resultar excesivo, riguroso e incongruente con los criterios de valoración.

Quinto. El 19 de junio de 2025, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid acordó la inadmisión del recurso por falta de competencia para su conocimiento y resolución y la remisión del recurso a este Tribunal, que ya había tenido entrada en su registro el día 16 de junio de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Este Tribunal es competente para conocer del presente recurso, de acuerdo con el artículo 45.1 de la LCSP.



Segundo. El recurso se ha interpuesto dentro del plazo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se publicó el anuncio de licitación, de acuerdo con la letra b del artículo 50.1 de la LCSP.

Tercero. El recurso tiene por objeto un acto recurrible, al dirigirse contra los pliegos de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros, de acuerdo con las letras a) del artículo 44.1 y a) del artículo 44.2 de la LCSP.

Cuarto. Tal y como consta en el poder especial remitido a este Tribunal, la recurrente es una organización sindical. Su legitimación se regula, pues, en el segundo párrafo del artículo 48 de la LCSP: *“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”*.

Igualmente el artículo 24.1 del Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, señala que *“Sin perjuicio de los supuestos generales previstos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y en el 102 de la Ley 31/2007, de 30 de octubre, los recursos regulados en este Reglamento podrán ser interpuestos por las asociaciones representativas de intereses relacionados con el objeto del contrato que se impugna exclusivamente cuando lo sean para la defensa de los intereses colectivos de sus asociados”*.

Como recuerda la sentencia número 164/2003, de 29 de septiembre de 2003, del Tribunal Constitucional (Sala Primera): *“desde la STC 101/1996, de 11 Jun., venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos, reconducible a su relevancia constitucional, se proyecte de un modo particular sobre el objeto de los procesos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que*



acciona y la pretensión ejercitada. Y ello porque, según recordamos allí, citando de nuevo la STC 210/1994, de 11 Jul., 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». Se trata, en definitiva, de aplicar a estas personas jurídicas asociativas singulares la misma exigencia que se aplica a cualquier otra persona física o jurídica para reconocerle la posibilidad de actuar en un proceso: ostentar interés legítimo en él. Por tanto, concluimos en la STC 101/1996, FJ 2, la legitimación procesal del sindicato, en cuanto aptitud para ser parte en un proceso concreto o legitimatio ad causam, «ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico»; a través de la noción de «interés legítimo», concepto que aun cuando sea «un concepto diferente y más amplio que el de "interés directo" ha de entenderse referido a un interés en sentido propio, cualificado o específico» (STC 97/1991, de 9 May., FJ 2, con cita de la STC 257/1988, de 22 Dic.).

En definitiva, hemos señalado con reiteración que para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado «función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores». Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (SSTC 7/2001, de 15 Ene., FJ 5, y 24/2001, de 29 Ene., FJ 5)».

Esta doctrina constitucional, y la jurisprudencia que de ella se deriva, han sido igualmente acogidas por este Tribunal, como se refleja en su resolución número 387/2024: «es doctrina de este Tribunal, recogida -entre otras- en las Resoluciones nº 1563/2023, nº 1522/2019, de 26 de diciembre, o en la nº 635/2020, de 21 de mayo, la de que sostiene que “La peculiaridad en estos casos es que la actuación de la persona jurídica se hace en defensa de los intereses de sus asociados, de manera que deberá reconocérsele la existencia de interés legítimo siempre que una eventual estimación del recurso genere una ventaja para sus integrantes o la eliminación de un gravamen o situación de desventaja que les afectaba



(cfr.: Sentencias del Tribunal Supremo, Sala III, de 11 de junio de 2013 –Roj STS 3174/2013-, 26 de febrero de 2008 –Roj STS 1052/2008, 14 de septiembre de 2004 –Roj STS 5670/2004-, 29 de enero de 2002 –Roj STS 514/2002-, 16 de noviembre de 2001 –Roj STS 8951/2001-, 16 de marzo de 1967 –Roj STS 189/1967-, entre otras muchas).”

Y más concretamente que: “la legitimación de las organizaciones sindicales se circunscribe a la impugnación de aquellas actuaciones o decisiones recurribles que puedan suponer un incumplimiento de las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la ejecución del contrato”».

Pues bien, esta misma resolución deja constancia de los estatutos de la organización sindical recurrente: *«de acuerdo con el artículo 1 de los mismos, “La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO) tiene como objetivo principal la defensa de los intereses laborales, profesionales y pedagógicos de las personas que trabajan en todos los niveles educativos”, siendo su ámbito profesional “el de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza y los Servicios Socioeducativos independientemente de su nivel, titularidad y tipo de relación laboral”, de acuerdo con su artículo 6”».*

Como se observa en el segundo antecedente de hecho, el objeto del contrato comprende dos servicios claramente diferenciados. Mientras que el servicio de atención al visitante no tiene un carácter educativo, por lo que no guarda relación con el objetivo y el ámbito profesional definidos en los estatutos de la organización sindical recurrente; el servicio de mediación cultural sí muestra un componente educativo, por el que se busca acercar a los visitantes a la cultura. De esta forma el contrato, o al menos parte del mismo, cae dentro del ámbito profesional al que se circunscriben los estatutos de la organización sindical recurrente.

Pero esta relación entre el objeto del contrato y el ámbito de actuación de la organización sindical no es sino un primer requisito para la legitimación, pues como se ha expuesto anteriormente, de acuerdo con la doctrina constitucional y de este Tribunal, hay que examinar el objeto del debate con el fin de determinar su vínculo o nexo con el interés profesional o económico defendido por la organización sindical, ya que no cabe concebir a estas como guardianes abstractos de la legalidad.



A este respeto, el recurso se articula en dos motivos de impugnación, que deben estudiarse diferenciadamente:

- Por un lado, la falta de identificación del convenio colectivo. Aun cuando el convenio aplicable se determina *ex lege*, lo cual parece acercar este motivo de impugnación a una cuestión de legalidad, aplicando el principio *pro actione*, y teniendo en cuenta que la falta de identificación puede derivar, como alega el recurso, en un incumplimiento de la normativa laboral, se admite la legitimación respecto de este motivo.
- Por otro lado, la incongruencia entre el requisito de un nivel B-2 de inglés exigido para los diferentes perfiles y los criterios de adjudicación consistentes en la propuesta de formación y en el nivel de idiomas acreditado del personal de servicios. La posible incongruencia interna de los pliegos y la interpretación de la cláusula que en su caso debe prevalecer son motivos de mera legalidad. Y si bien es cierto que el recurso alude a la protección de los derechos de los trabajadores, tal referencia se refiere a los operadores de atención al visitante, los cuales no forman parte del ámbito profesional al que se circunscriben los estatutos de la organización sindical recurrente, como se ha expuesto con anterioridad, pero es que, además, tampoco la recurrente se esfuerza en defender su legitimación en este aspecto, alegando únicamente que potencialmente se puede poner en riesgo la estabilidad y permanencia de los puestos de trabajo. Por tanto, no se admite la legitimación respecto de este motivo.

Así pues, se admite la legitimación de la recurrente, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 48 de la LCSP, respecto del primer motivo de impugnación, referido a la falta de identificación del convenio colectivo; denegándose respecto del segundo motivo de impugnación, referido a la incongruencia interna de los pliegos, por lo que al amparo del artículo 55 b) LCSP se inadmite este motivo del recurso.

Quinto. La recurrente alega, por un lado, la falta de identificación del convenio colectivo aplicable, lo que da lugar a la nulidad de los pliegos por infracción del principio de transparencia e igualdad de trato. En concreto alega que la identificación del convenio por el PCAP solo se refiere a los trabajadores del primer listado de subrogación, no así a los del segundo listado. Esta falta de identificación supone una infracción de la memoria



justificativa económica del expediente de licitación y de los artículos 122.2, 100.2 y 201 de la LCSP y conlleva un riesgo de incumplimiento de la normativa laboral.

La recurrente alega, por otro lado, que el requisito de un nivel medio-alto de inglés para el personal de servicio produce indefensión y vulnera el artículo 132.1 de la LCSP y los principios de transparencia, igualdad y seguridad jurídica, ya que entra en contradicción con los criterios de adjudicación, que contienen como criterio dependiente de un juicio de valor un plan de formación para el personal del servicio que no tenga acreditado un nivel B-2 o superior y como criterio objetivo evaluable de forma automática la acreditación del porcentaje del personal de servicio que ostenta el nivel indicado. Como se ha indicado anteriormente, se trata de un motivo de impugnación que versa sobre cuestiones de mera legalidad, por lo que la recurrente carece de legitimación para plantear el mismo.

Sexto. El informe del órgano de contratación opone, en primer lugar, la falta de legitimación respecto del segundo motivo de impugnación por tratarse de una cuestión de mera legalidad. En segundo lugar, respecto del primer motivo de impugnación, informa igualmente la falta de legitimación ya que se ha identificado el convenio colectivo y, en todo caso, su falta de identificación no conllevaría la nulidad de los pliegos de acuerdo con la jurisprudencia. Para el caso de que no se admitiese la falta de legitimación, informa que el nuevo listado de subrogación especifica de forma inequívoca el convenio colectivo aplicable e incluye la categoría y la antigüedad del personal, trasladando la información facilitada por la empresa que presta este servicio en la actualidad.

Séptimo. Dada la falta de legitimación respecto del segundo motivo de impugnación, el recurso se construye a la falta de identificación del convenio colectivo aplicable respecto de los trabajadores incluidos en el segundo listado de subrogación.

De acuerdo con el artículo 130.1 de la LCSP, los servicios dependientes del órgano de contratación deben facilitar a los licitadores la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación impuesta por norma legal, convenio colectivo o acuerdo de negociación colectiva de eficacia general. A lo que se añade en su segundo párrafo que *“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”.

Así pues, la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo debe contener necesariamente el convenio colectivo de aplicación. Y el segundo listado de subrogación, publicado por el órgano de contratación el 6 de junio de 2025, identifica claramente como convenio colectivo aplicable para cada uno de los trabajadores el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, como reconoce el propio recurso en sus antecedentes. Así pues, no existe infracción formal por parte de los pliegos en cuanto a la identificación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores incluidos en el segundo listado de subrogación.

Por lo demás, el recurso sugiere al final del motivo de impugnación que el convenio colectivo aplicable se ha identificado erróneamente y debiera ser el II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. Ahora bien, el único argumento que se ofrece al respecto es que dicho convenio es el que resultó identificado en otra licitación, que presuntamente estaría relacionada con el presente contrato, si bien en los antecedentes del propio recurso se indica, por el contrario, que el convenio de aplicación en aquel caso fue el “XV *Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*”, que parece coincidir con el aplicado en la presente licitación. Sea como fuere, lo cierto es que la determinación del convenio aplicable no depende de la identificación que pueda realizar otro contrato, sin que se ofrezcan ulteriores datos fácticos o razonamientos jurídicos que permitan a este Tribunal concluir la existencia de un error en el convenio colectivo de aplicación identificado, especialmente teniendo en cuenta que el recurso admite que el listado de subrogación en cuestión se refiere a personas con discapacidad.



En conclusión, el listado de subrogación publicado por el órgano de contratación el 6 de junio de 2025 identifica debidamente el convenio colectivo aplicable.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. C.B.H., en representación de FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO Madrid, contra los pliegos del procedimiento *“Atención al visitante y mediación cultural en la Galería de las Colecciones Reales de Patrimonio Nacional”*, con expediente 202530PA0214, convocado por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

Segundo. Inadmitir el recurso con respecto a la impugnación de las cláusulas 4.2.1 a 4.2.5 del PPT, en cuanto a la exigencia de un nivel determinado de inglés al Coordinador General, al Coordinador del Servicio de Atención al Visitante, al Coordinación del Servicio de Mediación Cultural, a los Operadores de atención a los visitantes y a los Mediadores.

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 58.2 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 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