



Recurso nº 1607/2025

Resolución nº 9/2026

Sección 1ª

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

En Madrid, a 16 de enero de 2026.

VISTO el recurso interpuesto por D. N. A. L. T. , en representación de ENDALIA, S.L., en impugnación de la resolución que acordó su exclusión de la licitación convocada por la Fundación Estatal de la Formación en el Empleo, F.S.P. para la contratación del “*servicio de gestión de nóminas y de los procesos relacionados con su cálculo, de la plantilla de Fundae, así como su migración desde la plataforma actual*”, expediente 2025/3120014168/186, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La Fundación Estatal de la Formación en el Empleo, F.S.P., ha tramitado el procedimiento para la contratación del “*servicio de gestión de nóminas y de los procesos relacionados con su cálculo de la plantilla de Fundae, así como su migración desde la plataforma actual*”, (expediente 2025/3120014168/186), por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, con un valor estimado de 297.600,00 euros.

El anuncio de licitación fue publicado en la PLACSP y en el DOUE el 8 y el 11 de junio, respectivamente. Los pliegos fueron publicados en la PLACSP el 9 de junio.

La fecha fin de plazo de presentación de ofertas quedó fijada el 8 de julio de 2025.

Segundo. Tras los trámites correspondientes y la valoración de los criterios de adjudicación, en la sesión de la mesa de contratación de 28 de agosto se propuso la adjudicación del contrato a favor de la empresa actualmente recurrente, al haber obtenido la máxima puntuación (80,32 puntos), solicitándose en dicha fecha la documentación a la



que se refiere el artículo 150.2 de la LCSP. La resolución de adjudicación a dicha empresa fue dictada con fecha 9 de septiembre.

En el acta de la sesión de 18 de septiembre de la mesa de contratación se indica que:

“De conformidad con la cláusula vigesimoquinta del pliego de cláusulas administrativas particulares que rige la contratación, se solicitó a la empresa ENDALIA, S.L., antes de la formalización del contrato, la correspondiente documentación acreditativa, en concreto que aportase la notificación de la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente.

(...)

Así pues, se constata que la inscripción del plan de igualdad de la empresa ENDALIA, S.L., no es anterior a la presentación de oferta, por lo que en ese momento no cumplía con el requisito legal de tener dicho plan inscrito en el momento de presentar su oferta, incurriendo así en la causa de prohibición establecida en el artículo 71.1.d) de la LCSP, ya que no ha transcurrido el plazo para que se pueda operar el silencio administrativo positivo.

Consecuentemente, se acuerda proponer al Órgano de contratación la exclusión de la oferta presentada por la empresa ENDALIA, S.L., acordándose asimismo recabar la documentación necesaria para la formalización del contrato al licitador siguiente, por el orden en que quedaron clasificadas las ofertas, siendo esta empresa ANDERSEN TAX & LEGAL IBERIA, S.L.P”.

El órgano de contratación, con fecha 19 de septiembre, resuelve “dejar sin efecto la resolución anterior relativa a este mismo procedimiento” y excluir, entre otras licitadoras, a ENDALIA, S.L. por estar incurso en la prohibición para contratar contemplada en el artículo 71.1.d) de 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, en adelante).

Tercero. El escrito de recurso se presentó el día 8 de octubre de 2025. El recurrente impugna en su recurso su exclusión de la licitación.



Entiende el recurrente que sí cumplía con el requisito de contar con un plan de igualdad vigente e inscrito en el registro laboral correspondiente en la fecha final de presentación de ofertas. Arguye el recurrente que, en la fecha final de presentación de ofertas, 8 de julio de 2025, había presentado la solicitud para la inscripción del plan de igualdad en el registro laboral correspondiente, tras haber finalizado la vigencia del plan de igualdad anterior de la empresa:

“Según la información facilitada, ENDALIA tiene Plan de Igualdad vigente desde el 30 de junio de 2021. Según se desprende de la publicación, esta compañía tramitó – e inscribió tras el procedimiento oportuno – un primer Plan de Igualdad el día 11 de enero de 2022, siendo éste vigente desde el 30 de junio de 2021 hasta el 30 de junio de 2025.

Dentro del periodo de vigencia de este primer Plan de Igualdad (que ha de ser renovado de forma periódica), ENDALIA solicitó su correspondiente renovación, en concreto, el día 16 de junio de 2025.

(...)

En el caso que nos ocupa, el día 12 de septiembre de 2025, ENDALIA recibió una notificación expresa de REGCON, momento en el que el citado plan se inscribió en el registro. Sin embargo, el Plan de Igualdad se encontraba vigente (tal y como el REGCON publica) desde el día 9 de junio de 2025 hasta el 9 de junio de 2029. En el caso que nos ocupa, el día 12 de septiembre de 2025, ENDALIA recibió una notificación expresa de REGCON, momento en el que el citado plan se inscribió en el registro. Sin embargo, el Plan de Igualdad se encontraba vigente (tal y como el REGCON publica) desde el día 9 de junio de 2025 hasta el 9 de junio de 2029”.

En este sentido, el recurrente aporta el plan de igualdad, así como la correspondiente resolución de inscripción en el registro laboral emitida por el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma de Aragón. E, igualmente, aporta la correspondiente solicitud de inscripción, realizada en fecha 16 de junio de 2025.

El recurrente recuerda el carácter positivo del silencio administrativo en este caso y el carácter retroactivo de la inscripción en este caso. Y alude al Acuerdo del Pleno de este



Tribunal, de 26 de septiembre de 2024, sobre la aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un plan de igualdad. Así como, en última instancia, a la doctrina del *self-cleaning*.

Subsidiariamente, el recurso plantea la nulidad absoluta por omisión del procedimiento legalmente establecido, al haberse dejado sin efecto la resolución previa de adjudicación sin pasar por la vía de revisión de oficio.

Solicita la estimación del recurso y la anulación de su exclusión.

Cuarto. El órgano de contratación emitió informe con fecha de 14 de octubre de 2025, en el que defiende la procedencia de la exclusión, solicitando la desestimación del recurso.

Expone que se procedió a comprobar la existencia de un plan de igualdad vigente e inscrito en el registro laboral correspondiente, resultando que había perdido su vigencia en fecha 30 de junio de 2025.

Acepta el órgano de contratación que, tras las comunicaciones y documentación aportada por el licitador, resultó acreditada la inscripción en el registro laboral correspondiente, si bien, insiste el órgano de contratación en el dato de que, en la fecha final de presentación de ofertas, no estaba inscrito el plan y que dicha inscripción no se produjo hasta el 12 de septiembre de 2025.

Además, el órgano de contratación pone de manifiesto el conocimiento del Acuerdo de este Tribunal de 26 de septiembre de 2024, pero señala que *“una actuación mínimamente diligente por parte de la empresa ENDALIA, S.L. debía haber evitado la situación que la hace incurrir en prohibición de contratar.*

Así, si esta empresa hubiese presentado un nuevo plan de igualdad en el correspondiente Registro laboral, al menos tres meses antes de la fecha de finalización del vigente (plazo en el cual opera el silencio administrativo positivo) se hubiese asegurado de que un eventual retraso en la inscripción no afectaría nunca al cumplimiento del requisito legalmente establecido, para no incurrir en una prohibición de contratar, de contar con un



plan de igualdad inscrito, máxime cuando esta obligación proviene de una modificación normativa relativamente reciente”.

Citando nuestro Acuerdo del Pleno, de 5 de abril de 2022, concluye que se exige un doble requisito, por un lado, el licitador no puede encontrarse en prohibición para contratar al fin del plazo de presentación de ofertas, debiendo mantener dicho requisito en todo momento hasta la formalización del contrato.

Defiende que la falta de inscripción del plan en el momento de presentar la oferta no es un defecto formal subsanable, subsanación no puede afectar al cumplimiento de un criterio sino a su acreditación.

Respecto de la nulidad de pleno derecho de la resolución impugnada ex artículo 47.1 e) LPAC por haber prescindido total y absolutamente del procedimiento establecido, sostiene que el mismo día en el que se remitió la resolución de adjudicación (9 de septiembre), se remitió una comunicación a la adjudicataria indicándole que tras las comprobaciones efectuadas se había constatado que el plan de igualdad estaba caducado desde el 30 de junio, invocando que los órganos de contratación pueden exigir durante el procedimiento que cualquier licitador acredite no encontrarse incurso en prohibición para contratar, cuando aprecie indicios de lo contrario. Y que a resultas de la documentación aportada, la mesa de contratación propuso su exclusión, exclusión que fue notificada a todos los licitadores motivando las circunstancias que dieron lugar a revertir la adjudicación realizada, por lo que considera que se respetó el procedimiento legalmente establecido.

Por todo ello, solicita la desestimación del recurso.

Quinto. La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores el día 23 de octubre de 2025, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones. En fecha 30 de octubre de 2025 la empresa adjudicataria (ANDERSEN TAX & LEGAL IBERIA, SLP) presentó escrito de alegaciones, solicitando la desestimación del recurso. Alega que la inscripción posterior a la adjudicación no puede considerarse una medida de self-cleaning que demuestre la fiabilidad, sino un cumplimiento tardío de una obligación legal que debía concurrir desde la fecha de presentación de ofertas. Respecto de la nulidad invocada por el recurrente,



considera que la decisión de dejar sin efecto la adjudicación inicial y excluir al licitador incurso en prohibición es la vía correcta y la única conforme al ordenamiento para restaurar la legalidad con anterioridad a la formalización, siendo una corrección motivada del procedimiento a la vista de un vicio determinante de la validez de la propia adjudicación.

Sexto. Interpuesto el recurso, la secretaria general del Tribunal, por delegación de este, dictó resolución de 30 de octubre de 2025, acordando la concesión de la medida cautelar consistente en suspender el procedimiento de contratación de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP, de forma que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

De acuerdo con el artículo 44.2.b) LCSP, los acuerdos de exclusión son susceptibles de recurso especial. Se trata, además, de un contrato de servicios cuyo valor estimado supera los 100.000 euros, susceptible de impugnación ex artículo 44.1 a) de la LCSP.

El recurrente se encuentra legitimado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 LCSP, al haber participado en la licitación y haber sido excluido de la misma.

El recurso se ha interpuesto dentro del plazo indicado en el art. 50.1.c) LCSP.

Segundo. Entrando a resolver el fondo del asunto, a la vista del objeto del recurso, debemos comenzar trayendo a colación lo dispuesto en el artículo 71.1.d) LCSP, que contempla como prohibición para contratar:

“en el caso de empresas de 50 o más 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 efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente”.



El acuerdo de Pleno de este Tribunal de fecha 26 de septiembre de 2024, teniendo en cuenta la modificación legislativa operada y con fundamento en el principio de seguridad jurídica como clave de bóveda del ordenamiento jurídico, expone que tal cambio legislativo será de aplicación a los expedientes de contratación que se inicien a partir del 22 de agosto de 2024, teniendo en cuenta lo señalado en la Disposición final 15ª de la Ley Orgánica 2/2024 y en la Disposición transitoria primera apartado primero de la LCSP, disponiendo que, en relación con los expedientes de contratación iniciados desde tal fecha no podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la LCSP, las empresas de cincuenta o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente, activando la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro la aplicación de la prohibición de contratar.

Adoptamos en el mencionado Acuerdo del Pleno los siguientes acuerdos:

“PRIMERO. El cambio legislativo será de aplicación a los expedientes de contratación que se inicien a partir del 22 de agosto de 2024, teniendo en cuenta lo señalado en la Disposición final 15ª de la Ley Orgánica 2/2024 y en la Disposición transitoria primera apartado primero de la Ley 9/2017.

SEGUNDO. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley 9/2017, las empresas de cincuenta o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente.

Una interpretación literal y teleológica de la modificación legislativa, expresada esta en la justificación de la reforma que expresamente cita el criterio de este Tribunal, nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar.

TERCERO. Como excepción al acuerdo anterior, no se encontrarán incursas en la prohibición para contratar, las empresas de cincuenta o más trabajadores, que hayan solicitado la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente y no hayan recibido notificación de decisión alguna sobre la misma transcurridos tres meses desde la solicitud.



Tenemos en cuenta para ello que la sentencia nº 543/2024, de 11 de abril, de la Sala de lo Social, Pleno, del Tribunal Supremo aplica en este caso el silencio administrativo positivo, con la consecuencia de la imposible denegación tardía de la inscripción.

CUARTO. A efectos de la acreditación de no estar incurso en la prohibición de contratar por la causa antes referida, se aplicará la doctrina del “self cleaning” de acuerdo con lo expuesto en nuestro Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de las prohibiciones para contratar de fecha 5 de abril de 2022”.

Conforme a lo indicado en el referido Acuerdo, la nueva redacción del precepto, así como la doctrina de este Tribunal fijada al respecto, resulta de aplicación al expediente examinado, pues el anuncio de licitación fue publicado con posterioridad al 22 de agosto de 2024.

Si bien es cierto que, en efecto, tanto la normativa de aplicación como el referido Acuerdo de este Tribunal, legitima la activación de tal prohibición por falta de inscripción, no lo es menos que en el propio Acuerdo se establece como excepción que no se encontrarán incursas en la prohibición para contratar, las empresas de cincuenta o más trabajadores, que hayan solicitado la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente y no hayan recibido notificación de decisión alguna sobre la misma transcurridos tres meses desde la solicitud.

Tal y como consta en el expediente remitido, la ahora recurrente en la fecha fin de plazo de presentación de las ofertas, 8 de julio, tenía un Plan de Igualdad, pero no se encontraba inscrito y, aunque dicha inscripción se había solicitado, tampoco había transcurrido tres meses desde la solicitud para poder entender operado el silencio positivo, incurriendo la recurrente, por tanto, en prohibición para contratar.

En este caso, el recurrente sostiene que la inscripción en el REGCON el 12 de septiembre no obsta para que dicho plan estuviera vigente desde el día 9 de junio de 2025, como establece la propia inscripción y, por tanto, antes de que finalizara el plazo de presentación de ofertas. Dicho argumento no puede prosperar, pues la modificación normativa exige la inscripción del plan de igualdad y dicha circunstancia no se produce hasta el 12 de



septiembre, sin que la inscripción tenga efectos retroactivos, con independencia de que la vigencia del plan inscrito sea anterior a la inscripción.

Ahora bien, la activación de la prohibición de contratar, que lleva aparejada en este caso la exclusión de la empresa por no contar con un plan de igualdad inscrito al tiempo de presentar las proposiciones económicas, debe examinarse atendiendo a que pueda resultar de aplicación el efecto modulador de la doctrina del *self-cleaning*, que permite a un licitador incurso en una causa de exclusión —prohibiciones de contratar— demostrar su fiabilidad y eludir la exclusión del procedimiento presentado pruebas suficientes, sin atenerse exclusivamente a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas.

Como dijimos en nuestra Resolución nº 195/2025, con cita de nuestra Resolución nº 419/2024:

“Este Tribunal no puede compartir dichos argumentos del órgano de contratación porque sigue anclado en tomar como fecha definitiva y excluyente para considerar o no incurso en prohibición para contratar la de la fecha de la presentación de las proposiciones, ignorando la doctrina del self cleaning ya se fundamentó en la resolución 1249/2023 y se insistió nuevamente en la resolución 1677/2023, con base en nuestro acuerdo de Pleno de 5 de abril de 2022 que se adoptó a raíz de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 14 de enero de 2021 (Asunto C-387/19) sobre la eficacia directa del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, relativo a la aplicación del sistema de self cleaning, que permite a un operador económico incurso en una causa de exclusión —prohibiciones de contratar— demostrar su fiabilidad y eludir la exclusión del procedimiento presentado pruebas suficientes, sin atenerse exclusivamente a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas: ‘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. (...) 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’. Hemos vuelto a repetir esta doctrina, por ejemplo, en la reciente resolución 112/2024, de 1 de febrero de 2024, en la que expusimos: ‘Noveno. En cuanto al Plan de Igualdad aportado, es cierto que su fecha es posterior al final del plazo para presentación de las ofertas, puesto que su aprobación tuvo lugar el 18 de septiembre de 2023 y su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), el 17 de noviembre posterior. Respecto a esta cuestión, la mercantil actora aduce en su recurso que igualmente, tal y como manifestábamos en la contestación al requerimiento de 20/09/2023, CMM GUARD cumple con su obligación de disponer de un plan de igualdad vigente conforme a la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, y en definitiva con lo recogido en los Pliegos del presente concurso. Como reconoce el propio anuncio recurrido, se trata del Plan de Igualdad acordado 2023-2027 aprobado definitivamente el 18/09/2023, cuya mesa negociadora se constituyó el 22/05/2023 entre la empresa y las centrales sindicales UGT, CCOO y USO, y presentado al REGCON en esa fecha y posteriormente de nuevo el 07/11/2023, actualmente inscrito, como se puede comprobar accediendo al REGCON. Con base en el artículo 72.1 LCSP, la solicitud de la inscripción del Plan de Igualdad 2023-2027 ante el Registro de Planes de Igualdad es motivo suficiente para no hallarse incurso en una prohibición de contratar del artículo 70.1 d) LCSP o bien para que desaparezca la subsistencia de la prohibición de contratación, como ya viene decidiéndose por este TACRC y otros Tribunales de Contratación Pública como el de Madrid. En definitiva, la doctrina del self-cleaning permite a una entidad que, inicialmente estaba incurso en prohibición de contratar, aplicar medidas correctoras que restauren su fiabilidad, tales como en el caso que nos ocupa puede ser la inscripción del plan de igualdad vigente en el REGCON. Por ello, entendemos que ha quedado sobradamente acreditada la fiabilidad y la adopción de medidas en materia de igualdad por la documentación aportada. Teniendo el órgano de contratación, la obligación de valorar las razones expuestas por el licitador derivado de lo dispuesto en el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, conforme a lo cual se establece: ‘Todo operador económico que se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en los apartados 1 y 4 podrá presentar pruebas de que las medidas

adoptadas por él son suficientes para demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión pertinente. Si dichas pruebas se consideran suficientes, el operador económico de que se trate no quedará excluido del procedimiento de contratación'. Por tanto, se puede y debe aplicar el artículo 57.6 de la citada Directiva, sin contravenir lo dispuesto en la LSCP, por lo que nada justificaría que el Tribunal pretendiese desplazar la debida aplicación del derecho europeo”.

Sentado lo anterior, cabe analizar si en este caso es posible aplicar la doctrina del self-cleaning anteriormente expuesta, la cual opera cuando el licitador se encuentra en prohibición para contratar, como es el supuesto que nos ocupa.

Resulta que la inscripción en el REGCON se produce el 12 de septiembre, es decir, con posterioridad al momento en el que se acuerda la adjudicación (9 de septiembre) y es lo que motiva la exclusión del licitador (19 de septiembre).

A este respecto resulta especialmente relevante el momento en el que se efectuó la comprobación de la documentación requerida al propuesto como adjudicatario, teniendo en cuenta que, en caso de que se hubiera comprobado que se encontraba incurso en prohibición para contratar, debería habersele concedido un trámite para que pudiera demostrar la restauración de su fiabilidad.

La documentación del propuesto como adjudicatario fue remitida por este el 3 de septiembre de 2025 y el 9 de septiembre, fecha en que se acordó la adjudicación, se requirió a la licitadora la aportación del nuevo Plan de Igualdad, requerimiento que opera, materialmente, como el trámite exigido por la doctrina del “self-cleaning” cuando se detecta una eventual prohibición de contratar, esto es, como una oportunidad para que el licitador pueda acreditar, dentro del plazo conferido, la adopción de medidas aptas para restaurar su fiabilidad.

Sin embargo, pese a haberse activado ese requerimiento, no consta que se llevase a cabo una comprobación y valoración efectiva del cumplimiento dentro de ese marco temporal, pues el Plan quedó inscrito en REGCON el 12 de septiembre, es decir, en una fecha muy próxima al requerimiento, y, aun así, el 19 de septiembre se acordó la anulación de la adjudicación anterior y la exclusión del licitador.



En este caso, la exclusión acordada por el órgano de contratación y defendida en el informe presentado ante este Tribunal se ampara en el dato meramente formalista de que, en la fecha final de presentación de ofertas, no se encontraba inscrito en el registro laboral correspondiente el nuevo plan de igualdad de la empresa. Obviando que dicho plan de igualdad se había celebrado en fecha 9 de junio de 2025, se había remitido para su inscripción en el registro laboral autonómico en fecha 16 de junio de 2025 y que casi tres meses después de la solicitud (12 de septiembre de 2025), se dictó la correspondiente resolución de inscripción del plan en el registro laboral autonómico.

En estas circunstancias, la exclusión del licitador con base en el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 71.1 d) de la LCSP, no resultó procedente, al no haberse ponderado que, atendida la finalidad del trámite de self-cleaning, la licitadora habría acreditado la desaparición de la causa por la que se encontraba en prohibición para contratar, pues cumplía con el requisito de tener un plan de igualdad vigente e inscrito en el registro laboral correspondiente con anterioridad al dictado de la resolución de exclusión.

De acuerdo con lo expuesto, procede la estimación del recurso y la anulación de la resolución de exclusión impugnada, con la consiguiente retroacción de actuaciones al momento anterior a su dictado para que continúe el procedimiento por sus trámites.

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 interpuesto por D. N. A. L. T. , en representación de ENDALIA, S.L., en impugnación de la resolución que acordó su exclusión de la licitación convocada por la Fundación Estatal de la Formación en el Empleo, F.S.P. para la contratación del *“servicio de gestión de nóminas y de los procesos relacionados con su cálculo, de la plantilla de Fundae, así como su migración desde la plataforma actual”*, expediente 2025/3120014168/186.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con



lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en 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 dos meses, a contar desde el día siguiente a 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.

LA PRESIDENTA

LAS VOCALES