



Expediente: 8/2023

ACUERDO 21/2023, de 24 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra, por el que se resuelve la reclamación especial en materia de contratación pública interpuesta por doña D. G. P., en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de DISTRIVISUAL, S.L., frente al pliego del contrato de “*Servicio de limpieza de los edificios municipales del Ayuntamiento de Noáin (Valle de Elorz) con productos de limpieza ecológicos*”, licitado por dicho Ayuntamiento.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13 de enero de 2023, el Ayuntamiento de Noáin (Valle de Elorz) publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el Portal de Contratación de Navarra el anuncio de licitación del contrato de “*Servicio de limpieza de los edificios municipales del Ayuntamiento de Noáin (Valle de Elorz) con productos de limpieza ecológicos*”.

SEGUNDO.- Con fecha 20 de enero, doña D. G. P. interpuso, en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de DISTRIVISUAL, S.L., una reclamación especial en materia de contratación pública frente al pliego de dicho contrato.

El mismo 20 de enero se solicitó la subsanación de la reclamación presentada mediante la aportación del documento acreditativo de la representación ejercida por la reclamante, cumplimentándose esta en la misma fecha.

Alega la reclamante el incumplimiento del artículo 67 de la LFCP, señalando que el Comité de Empresa de DISTRIVISUAL, S.L., que está representado por los sindicatos CCOO, LAB, ELA y UGT, no ha recibido el listado de subrogación de las

personas trabajadoras para poder comprobar si los datos son correctos. Solicita, por ello, la anulación del pliego.

TERCERO.- Con fecha 23 de enero el órgano de contratación aportó el correspondiente expediente, en cumplimiento del artículo 126.4 de la LFCP, no habiendo formulado, no obstante, alegación alguna respecto a la reclamación interpuesta.

CUARTO.- No consta la existencia de otras personas interesadas a las que deba darse traslado de la reclamación interpuesta al objeto señalado en el artículo 126.5 de la LFCP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Conforme a lo previsto en el artículo 4.1.c) de la LFCP, la misma se aplicará a los contratos públicos celebrados por las Entidades Locales de Navarra y, de acuerdo con el artículo 122.2 de la misma norma, son susceptibles de impugnación los pliegos de contratación.

SEGUNDO.- La interposición de la reclamación se ha realizado en la forma y dentro del plazo legalmente previstos en los artículos 126.1 y 124.2.a) de la LFCP.

TERCERO.- La reclamación formulada se fundamenta en la infracción de las normas de publicidad, concurrencia y transparencia en la licitación o adjudicación del contrato y, en particular, de los criterios de adjudicación fijados y aplicados, conforme al artículo 124.3.c) de la LFCP.

CUARTO.- La reclamación ha sido interpuesta por el Comité de Empresa de la mercantil DISTRIVISUAL, S.L., empresa que ha venido prestando el servicio que ahora se licita.

El artículo 122.1 de la LFCP señala que *“La reclamación especial en materia de contratación pública se podrá interponer ante el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra por las empresas, profesionales y personas interesadas en la licitación y adjudicación de un contrato público, así como las organizaciones sindicales”*, estableciendo el artículo 123.1 que *“La reclamación especial podrá ser interpuesta por cualquier persona que acredite un interés directo o legítimo. (...)”*.

Respecto a la legitimación de los comités de empresa, en cuanto órganos representativos de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 63.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Resolución 577/2014, de 24 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, señala que *“En cuanto a la legitimación de los recurrentes, (...), no cabe duda alguna sobre dicha legitimación, pues han sido constantes las resoluciones dictadas por este Tribunal en las que, en aplicación del artículo 42 del TRLCSP, se ha admitido la legitimación de terceros no licitadores (Resolución 31/2010) cuando la aprobación del pliego impugnado incide directamente en la esfera jurídica de la que son titulares los recurrentes, estando vetada la legitimación para recurrir únicamente a aquellos que formulan el recurso en aras de velar por la legalidad, confundiendo interés por la legalidad con interés legítimo (Resolución 482/2014, de 18 de junio de 2014 y Resolución 18/2013, de 18 de enero).*

Así, ya en la Resolución nº 257/2012, resolución de 14 de noviembre de 2012, se admitió la legitimación del Comité de Empresa de los trabajadores por entender que es razonable pensar que la eventual estimación de su pretensión podría generar un efecto positivo en la esfera jurídica de los trabajadores afectados por la decisión de este Tribunal. Así también en Resolución nº 172/2013, de 14 de mayo de 2013.”

Igualmente, la Resolución 158/2014, de 17 de septiembre, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, señala, con cita de la anterior Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, que *“A lo anterior hay que añadir que según afirma la STC 67/2010 de 18 de octubre “Como ya se ha señalado, en lo que aquí interesa, la decisión de inadmisión puede producirse por la falta de legitimación activa para accionar o para interponer un*

recurso, esto es, por la ausencia de derecho o interés legítimo en relación con la pretensión que se pretende articular. En tal orden de ideas, este Tribunal ha precisado, con relación al orden contencioso-administrativo, que el interés legítimo se caracteriza como una relación material unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (acto o disposición impugnados), de tal forma que su anulación produzca automáticamente un efecto positivo (beneficio) o negativo (perjuicio) actual o futuro pero cierto, debiendo entenderse tal relación referida a un interés en sentido propio, cualificado y específico, actual y real (no potencial o hipotético). Se trata de la titularidad potencial de una ventaja o de una utilidad jurídica, no necesariamente de contenido patrimonial, por parte de quien ejercita la pretensión, que se materializaría de prosperar ésta. O, lo que es lo mismo, el interés legítimo es cualquier ventaja o utilidad jurídica derivada de la reparación pretendida (SSTC 252/2000, de 30 de octubre [RTC 2000, 252], F.3; 173/2004, de 18 de octubre [RTC 2004, 173], F.3; y 73/2006, de 13 de marzo [RTC 2006, 73], F.4). En consecuencia, para que exista interés legítimo, la actuación impugnada debe repercutir de manera clara y suficiente en la esfera jurídica de quien acude al proceso (STC 45/2004, de 23 de marzo [RTC 2004, 45], F 4)”.

Señala el citado Tribunal, asimismo, que uno de los motivos de impugnación alegados por el Comité de Empresa era la falta de concordancia entre el listado de personal a subrogar incluido en el Anexo V del pliego técnico con el personal adscrito al servicio, concluyendo al respecto que *“La subrogación de la futura empresa adjudicataria del contrato con la Administración, en los contratos laborales de la empresa que anteriormente venía ejecutando los contratos vigentes, es una cuestión que, aun pudiendo ser incluida en los Pliegos, afecta a la esfera de las relaciones entre la nueva empresa contratista y los trabajadores de la anterior, debiendo tener lugar si así lo exige la legislación laboral vigente, por ser aplicable al supuesto de hecho el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, los respectivos convenios colectivos, aunque guarden silencio en este punto, en su caso, los Pliegos aprobados por la Administración para regir la contratación.*

Por tanto, el Comité de Empresa como representante de los trabajadores de la actual adjudicataria del contrato, ostenta un interés por que se facilite la información de los trabajadores que debe subrogar la nueva empresa contratista, en caso de ser

procedente dicha sucesión conforme a las normas de derecho laboral por lo que cabe reconocerle legitimación activa para la impugnación”.

Por último, la Resolución 512/2022, de 28 de octubre, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, reconoce igualmente legitimación activa al Comité de Empresa por cuanto un eventual incumplimiento por la futura adjudicataria de sus obligaciones laborales “*perjudicaría a los trabajadores de la actual empresa contratista afectados por la subrogación y que resultaren adscritos a la ejecución del contrato; trabajadores cuyos intereses defiende el Comité de Centro de la actual contratista, a través de la persona firmante del recurso.*

Procede, pues, reconocer legitimación para interponer el presente recurso al Comité de Centro, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP”.

Cabe concluir, por ello, que siendo el reclamante el Comité de Empresa de la actual prestataria del servicio, es razonable pensar que la eventual estimación de su pretensión podría generar un efecto positivo en la esfera jurídica de los trabajadores afectados por la obligación de subrogación, por lo que procede reconocer la legitimación activa del reclamante.

QUINTO.- Entrando ya al análisis de la única cuestión de fondo planteada, denuncia el reclamante el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 LFCP que, sin perjuicio de la escasa fundamentación contenida en el escrito de interposición, concreta en el hecho de no haberse dado traslado al comité de empresa de DISTRIVISUAL, S.L. del listado de trabajadores a subrogar; deduciendo como pretensión la anulación del pliego regulador, sin que el órgano de contratación haya formulado alegaciones al respecto.

Delimitado en tales términos el objeto del debate planteado, procede traer a colación la regulación contenida en la LFCP en relación con la información que sobre el personal a subrogar deben contener los pliegos reguladores. Y así, en su artículo 66.3 establece que en los contratos de servicios los pliegos deberán incorporar, entre otras, la advertencia de que la contratación se encuentra sometida, en las condiciones previstas

en el artículo 67, a la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengan realizando la actividad objeto del contrato; detallando en el citado artículo 67 la información sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo que deben incorporar dichos documentos contractuales.

Pues bien, el artículo 67 LFCP, en lo que aquí interesa, determina que *“1. Las condiciones de subrogación serán las establecidas en el convenio colectivo sectorial de la actividad objeto del contrato en el caso de que este exista y regule la subrogación. Si no existiese convenio sectorial de aplicación en la actividad objeto del contrato o existiendo no regulase la subrogación, procederá la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengan realizando la actividad objeto del contrato.*

El órgano de contratación deberá comunicar a la representación sindical del centro de trabajo la intención de licitar nuevamente el contrato al efecto de que, en el plazo máximo de quince días, esta pueda informar que existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación, las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar resultan superiores. Emitido informe por la representación sindical sobre las condiciones de aplicación, el pliego deberá incluir estas.

2. La nueva empresa quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido. Cuando se prevea la posibilidad de que la empresa adjudicataria contrate con terceros la realización parcial del contrato, se contemplará la obligación de esa segunda empresa de subrogar a todos los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad venían desarrollando esa actividad, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

Los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos

de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

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. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la imposición de una penalidad equivalente al 0,1% del precio de adjudicación por cada día de retraso en la aportación de la información y hasta el total cumplimiento de esta obligación.

La Administración verificará la información facilitada por la empresa saliente antes de incluirla en los pliegos que rigen el contrato y comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

(...).

7. En el caso de que una vez producida la subrogación los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista tendrá acción directa contra el antiguo contratista.”

En cumplimiento de tales postulados, el pliego regulador del contrato, en su cláusula undécima, en lo que respecta a las obligaciones de la adjudicataria, incluye la siguiente: “*SUBROGACIÓN: En el caso de que así se indique en el apartado O) del Cuadro de Características, y la adjudicataria deberá subrogarse como empleador en los contratos de trabajo cuyas condiciones se recogen en la documentación complementaria a este expediente. En tal caso, será de aplicación lo previsto en el art. 67 LFCP. Los datos que se acompañan en esta licitación se acompañan a título informativo habiendo sido facilitados por el prestador actualmente del servicio sin que el Ayuntamiento de Noáin se responsabilice de la exactitud, complitud o veracidad de*

los mismos, todo ello sin perjuicio de los efectos jurídicos originados en el suministrador de los mismos”; incorporando en su Anexo III el listado de personal, que también se incluye en la cláusula 7 del pliego técnico, indicando la antigüedad, categoría profesional, modalidad de contrato, jornada, situación y observaciones (derechos adquiridos, etc).

Por su parte, el apartado O del cuadro de características del contrato establece la obligación de la empresa adjudicataria de subrogarse en todos los derechos y obligaciones laborales del personal destinado actualmente a la prestación del servicio, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Navarra y demás normativa laboral vigente, con anterioridad al inicio de la ejecución del contrato e incorpora también el listado del personal a subrogar advirtiendo, al respecto, que las posibles obligaciones laborales y de todo tipo que afecten al nuevo adjudicatario no podrán ser admitidas como causa para el incumplimiento del nuevo servicio.

Este Tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la finalidad del precepto legal transcrito, indicando entre otros en nuestro Acuerdo 70/2022, de 1 de julio, que el propósito que la comunicación a la representación persigue no es otro que el de dar a conocer la intención de licitar nuevamente el contrato al efecto de que ésta pueda informar si, existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación, las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar y que deben ser incorporadas al pliego, resultan superiores a éste. Asimismo, en reiteradas ocasiones nos hemos pronunciado – por todos, Acuerdo 99/2022, de 27 de octubre - sobre el alcance de la información que sobre el personal a subrogar debe incluir el pliego, manifestando, de un lado, la obligación de la Administración de requerir a la empresa que venga efectuando la prestación que facilite la información relativa a las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, y de otro, la de incorporar tal información en el pliego regulador; poniendo de relieve, a estos efectos, la carga de la Administración de verificar la información en tal sentido facilitada con anterioridad a su inclusión en dicho documento contractual. Doctrina confirmada por la Sentencia 265/2022 de 7 octubre, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que en relación con el precepto que parcialmente hemos transcrito, razona que

“En este caso, como se recoge en el Acuerdo recurrido, de la lectura del precepto transcrito se observa cómo el mismo impone una doble obligación a la Administración contratante, de un lado, requerir a la empresa que viniera efectuando la prestación objeto del contrato la información relativa a las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación y, de otro, facilitar a los licitadores, en el pliego, la información relativa a tales condiciones a los efectos del cálculo de los costes del personal a subrogar. El precepto transcrito establece que 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. (...)

Para garantizar ese conocimiento, el art. 67 recoge la obligación de información de la empresa saliente, así como los datos que deben contener los pliegos respecto al personal a subrogar, condiciones laborales o porcentaje de jornada. Así, la empresa actual debe proporcionar esta información al Órgano de Contratación, y éste verificará la información facilitada por la empresa y facilitará a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida”.

Partiendo del marco expuesto procede, en primer término, verificar si como alega el reclamante el comité no ha recibido el listado de subrogación de las personas trabajadoras a los efectos de comprobar si los datos son correctos, para, caso de ser así, determinar las consecuencias jurídicas que de ello pudieran derivarse; verificación que, como no puede ser de otro modo, este Tribunal debe realizar sobre la base de la documentación que forma parte del expediente administrativo remitido por la entidad contratante.

Pues bien, consta en el expediente administrativo (folios 3 a 6) que, con fecha 16 de mayo de 2022, el Área municipal de Jardinería y Agenda Local 2030, unidad gestora del contrato, traslada a DISTRIVISUAL, S.L.,- empresa que presta el servicio objeto de contratación en la actualidad – precisamente con la finalidad de dar cumplimiento al trámite previsto en el artículo 67 de la LFCP, la siguiente comunicación: *“Les hacemos*

llegar esta solicitud porque el pasado 28 de febrero la licitación de la Limpieza de los Edificios Municipales de Noáin (Valle de Elorz) finalizó y por lo tanto vamos a lanzar una nueva licitación.

En atención al artículo 67 de la Ley Foral 2/2018 del 13 de abril de Contratos Públicos de Navarra solicitamos:

- Que nos comuniquen el contacto de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras que realizan las labores de limpieza en los centros de Noáin. El motivo es que según esta ley tenemos que comunicarles la intención de licitar nuevamente el contrato y que puedan informarnos si existe un convenio colectivo sectorial de aplicación.

- El listado 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”. Solicitud que consta recibida al día siguiente y que, según acredita el expediente administrativo (folio 8), es cumplimentada por la empresa, mediante la aportación del listado del personal que realiza la limpieza de los edificios municipales, con fecha 23 de mayo. Listado que, según consta, remite a través del mismo correo electrónico no sólo a la unidad gestora sino también, y de forma simultánea, a su propio comité de empresa; decayendo de este modo la alegación en tal sentido formulada, y ello sin perjuicio, además, de que entre las obligaciones que el transcrito artículo 67 LFCP atribuye al órgano de contratación en relación con la información del personal a subrogar a incluir en el pliego no contempla expresamente el traslado al comité del listado del personal afectado para su verificación, sino únicamente la solicitud a dicho órgano para que informe sobre las condiciones de aplicación al personal.

Dicho lo anterior, consta igualmente al folio 12 del expediente administrativo que, con fecha 31 de mayo, la unidad gestora remite al comité de empresa un correo electrónico indicando lo siguiente: *“Os escribo desde el Ayuntamiento como unidad gestora del Servicio de limpieza de los edificios municipales de Noáin. Según la nueva ley de contratación como ayuntamiento tenemos el deber de comunicar a la representación sindical de los y las trabajadoras que realizan las labores de limpieza en los centros de Noáin que se va a licitar nuevamente el contrato y queremos que nos*

informen si existe un convenio colectivo sectorial de aplicación para los trabajadores asignados a este contrato.

Quedamos a la espera de que nos comuniquen la existencia del convenio y si tienen algún comentario que realizarnos al respecto de la nueva licitación.” Comunicación que no recibe respuesta, pues nada consta al respecto en el expediente remitido a este Tribunal. Si bien, ante tal circunstancia, debemos indicar - como ya pusimos de manifiesto en el precitado Acuerdo 99/2022, de 27 de octubre, con cita de nuestro Acuerdo 34/2020, de 29 de mayo - que la contestación expresa por parte de la representación sindical no puede entenderse como un trámite preceptivo, cuya ausencia tenga efectos suspensivos del procedimiento en esta fase preparatoria del pliego regulador. Basta para ello acudir a la literalidad de la ley foral de la que se deduce que es una facultad al prever que “ésta pueda informar” estableciendo además un plazo máximo para hacerlo de quince días; resultando así que habiendo procedido la unidad gestora conforme exige el reiterado precepto la falta de respuesta por parte de dicho órgano en el plazo de quince días que prevé a estos efectos le habilita para proseguir en la elaboración del pliego regulador del contrato.

Llegados a este punto, y aunque sólo sea a mayor abundamiento, no podemos sino advertir que corresponde al reclamante la carga de probar lo que afirma, pues conforme al principio jurídico de la carga de la prueba que recoge el artículo 217.2 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, cada una de las partes ha de soportar la carga de probar los hechos que invoca en su provecho, a fin de acreditar lo que a su derecho convenga.

Siendo esto así, y partiendo de la premisa referida de que no basta con afirmar sino que es necesario probar lo que se afirma, nos encontramos con que mientras que el reclamante se limita a aseverar, sin sustento probatorio alguno, que el comité no ha recibido el listado de subrogación de las personas trabajadoras, el expediente revela que la adjudicataria le remitió dicho listado, sin que el reclamante haya realizado un mínimo esfuerzo probatorio indicativo de que la información referida no llegó a su destinatario; y ello sin perjuicio de que, como hemos apuntado anteriormente, el hecho de no trasladar dicho listado a este órgano no supone infracción alguna que pudiera hacer prosperar una eventual impugnación, toda vez que tal proceder no viene exigido por el

artículo 67 LFCP. Y no sólo eso, sino que, de igual modo, consta en el expediente que la unidad gestora dio cumplimiento a la obligación que dicho precepto le impone, de manera expresa, frente al comité de empresa solicitándole que informase sobre la existencia de convenio colectivo sectorial de aplicación y manifestase lo que al respecto estimase oportuno en relación con la nueva licitación, sin constar respuesta y, por ende, tampoco objeción ni aportación alguna al respecto; no existiendo por tanto prueba que, frente a los documentos que conforman en el expediente administrativo, corrobore lo alegado por el reclamante.

En definitiva, una vez analizado el expediente administrativo, en modo alguno queda acreditado el incumplimiento del artículo 67.1 de la LFCP por parte del órgano de contratación, por lo que procede desestimar la reclamación interpuesta.

En consecuencia, previa deliberación, por unanimidad y al amparo de lo establecido en el artículo 127 de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra,

ACUERDA:

1º. Desestimar la reclamación especial en materia de contratación pública interpuesta por doña D. G. P., en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de DISTRIVISUAL, S.L., frente al pliego del contrato de “*Servicio de limpieza de los edificios municipales del Ayuntamiento de Noáin (Valle de Elorz) con productos de limpieza ecológicos*”, licitado por dicho Ayuntamiento.

2º. Notificar este acuerdo a doña D. G. P., en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de DISTRIVISUAL, S.L., al Ayuntamiento de Noáin (Valle de Elorz), así como al resto de interesados que figuren en el expediente, y acordar su publicación en la página del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra.

3º. Significar a los interesados que, frente a este Acuerdo, que es firme en la vía administrativa, puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el plazo de dos meses contados a partir de su notificación.

Pamplona, 24 de febrero de 2023. LA PRESIDENTA, Marta Pernaut Ojer. LA VOCAL, Silvia Doménech Alegre. LA VOCAL, Idoia Tajadura Tejada.