



**Erref / Ref:** Recurso Especial contra los Pliegos que rigen la licitación para contratar la prestación del servicio en el centro de día para personas con graves discapacidades físicas Ehari.

**Esp Zenb / N° exp:** 2019/04- RE

### **RESOLUCION N° 8/2019**

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de mayo de 2019

El Órgano Administrativo Foral de Recursos Contractuales de la Diputación Foral de Álava ha dictado la siguiente RESOLUCIÓN en el Recurso Especial en materia de contratación interpuesto por Dña. Cristina Ortiz de Guinea Pereda, en representación de la Central Sindical ELA, contra los Pliegos de Condiciones Técnicas y Económico Administrativas que rigen la licitación para contratar la “Prestación del servicio en el centro de día para personas con graves discapacidades físicas Ehari (Expte. 4/19), publicada en el perfil del contratante de la plataforma de contratación pública de Euskadi el 2 de abril de 2019.

Son partes en dicho recurso: como RECURRENTE la CENTRAL SINDICAL ELA; y como DEMANDADO el INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL, siendo el órgano de contratación, en adelante OC, el Consejo de Administración de este último (expte.4/2019).

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Mediante Acuerdo del Consejo de Administración del Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS) de fecha 2 de abril de 2019, se aprobó la contratación, por el procedimiento abierto, para la “*Prestación del servicio en el centro de día para personas con graves discapacidades físicas Ehari*”, comprensivo del Cuadro de Características (CC), del Pliego de Cláusulas Económico Administrativas (PCA) y del Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT), con un presupuesto máximo del contrato de 1.532.044,80 € (IVA incluido) y un plazo de ejecución de tres (3) años, que podrá ser objeto de una única prórroga por el periodo de tres años o por periodos inferiores, sin que la duración total del contrato, prórrogas incluidas, pueda exceder de cinco (5) años.

El anuncio de licitación se publicó en el Perfil del Contratante el 2 de abril de 2019, así como en el DOUE.



**SEGUNDO.-** El plazo de presentación de ofertas finalizó el día 2 de mayo de 2019.

**TERCERO.-**El 17 de abril de 2019 Dña. Cristina Ortiz de Guinea Pereda, en representación de la Central Sindical ELA, presentó un escrito, ante el Órgano Administrativo Foral de Recursos Contractuales, de interposición de recurso especial en materia de contratación contra los Pliegos, al amparo de lo dispuesto en los artículos 44 y siguientes de la LCSP, en el que solicita su anulación y revocación con fundamento en las siguientes alegaciones:

(i) Que la rebaja en el precio de la licitación se convierte en decisiva a la hora de adjudicar el servicio, pues su ponderación resulta desproporcionada, concluyendo que la empresa que consiga hacer una oferta al precio mínimo establecido obtiene el número máximo de puntos del concurso.

(ii) Que los Pliegos, en la forma que han sido elaborados, no garantizan la negociación colectiva, pues para ello sería necesario que contuvieran una cláusula de salvaguarda de los derechos laborales sin la cual, a su juicio, puede impedirse la actualización de salarios negociados, congelando, en la práctica, las retribuciones actuales durante los años que pueda durar el contrato ofertado. Ello a su parecer limita el principio de libertad sindical (ex. art. 47.1 a) LPA puesto en relación con el art. 39.1 de la LCSP) e infringe el art. 69 del Acuerdo Regulador del IFBS que establece que *"(...) si el IFBS tuviera que optar por la gestión indirecta del nuevo servicio público, tanto los pliegos de Condiciones como la dotación económica correspondiente deberán garantizar el respeto a las condiciones laborales que se deriven de los marcos de negociación colectiva vigentes y aplicables a cada supuesto"*.

(iii) Que los Pliegos, en cuanto que no incluyen información sobre la circunstancia de que la Mesa negociadora del Convenio está abierta, infringen los arts. 122.2 y 130 de la LCSP que incluyen la obligación de dar la información laboral precisa para que las licitadoras determinen el coste económico del contrato.

**CUARTO.-**El 17 de abril de 2019, en aplicación del art.56.2 de la LCSP, se solicita al OC el expediente de contratación junto con el informe, lo que se remite el 25 de abril siguiente. En el informe emitido el OC sostiene:

(i) Respecto a la desproporcionada ponderación de la rebaja en el precio de la licitación, que dentro de los criterios de adjudicación el del precio supone un 30% del total, indicando, además, que aquellas empresas que presenten valores anormalmente bajos no tendrán más valoración que quienes hayan hecho una rebaja del 20% a la media de las ofertas presentadas, y, que en esta contratación se ha dado un mayor peso a los criterios de calidad -hasta un 70% de la puntuación total- lo que, en la práctica, supone que la importancia de la oferta económica respecto a la puntuación total se reduzca.

(ii) En relación con que los Pliegos vulneran la negociación colectiva, por no incluir una



cláusula que permita la actualización de salarios, que se han elaborado atendiendo a las prescripciones de los arts. 101 y 102 de la LCSP, y con respeto al artículo 69 del Acuerdo Regulator del IFBS. En este sentido, sostiene que los términos económicos considerados son los del convenio colectivo sectorial vigente en el momento de la licitación (el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad), no obstante lo cual, se han tomado como referencia, además: (i) las retribuciones fijadas en el convenio colectivo del Centro de Día Ehari considerando un posible incremento salarial similar al previsto para el sector de Intervención Social en Álava para los años 2019 y 2020; y (ii) las condiciones personales de las personas trabajadoras que actualmente prestan este servicio, datos todos ellos facilitados por la actual entidad gestora.

En consecuencia, a juicio del OC, es posible asumir la prestación de este servicio con unas garantías económicas de suficiencia, atendiendo al precio general de mercado en el momento actual e incluso disponiendo de un margen para la actualización de los salarios establecidos, con base en lo que entiende que la oferta que presenten las empresas licitadoras es una decisión empresarial que deberá de ser adoptada en términos de libertad y responsabilidad.

Según el citado informe la licitación garantiza el respeto a las condiciones laborales vigentes, pues, por un lado, obliga a la empresa contratista “(...) *en aplicación del Convenio Colectivo del Centro de Día Ehari y XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad*” a la subrogación del personal adscrito al Centro de Día que se señala en el Anexo del pliego de prescripciones técnicas, y, por otro, se recoge expresamente que “*deberá, a lo largo de toda la ejecución del contrato, abonar el salario recogido en el convenio colectivo de aplicación según la categoría profesional que le corresponde a la persona trabajadora, sin que en ningún caso el salario a abonar pueda ser inferior a aquel.*”

Añade que, sin perjuicio de las vías judiciales a disposición de las personas trabajadoras, se han establecido unas medidas de control para que en caso de su incumplimiento se pueda penalizar a la adjudicataria, al tipificar el CC como infracción muy grave el incumplimiento de la obligación de abonar al personal como mínimo el salario correspondiente de acuerdo al convenio colectivo especificado como aplicable por la empresa contratista.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Tratándose de un contrato de servicios cuyo valor estimado (precio del contrato más posibles prórrogas previstas más posibles modificaciones) asciende a 3.535.488,00 euros (IVA excluido), se cumplen los requisitos exigidos en el artículo 44 de la LCSP para poder considerar el acto impugnado susceptible de recurso especial en materia de contratación.



En concreto, según el artículo 44.1 de la LCSP serán susceptibles del recurso especial en materia de contratación los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de dicho precepto cuando se refieran -entre otros- a los contratos de servicios cuyo valor estimado sea superior a cien mil euros, siendo actos recurribles, entre otros, los anuncios de licitación, los pliegos y los documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación (art. 44.2. a).

**SEGUNDO.-** La competencia para resolver el presente recurso especial corresponde a este Órgano conforme a lo establecido en el art. 46.5 LCSP, y en el Decreto Foral del Consejo de Diputados 44/2010, de 28 de septiembre, cuyo apartado 2.1, relativo a las competencias, establece que *“Corresponde al Órgano Administrativo Foral de Recursos Contractuales el conocimiento y resolución de los recursos relativos a los contratos del sector público en los que sea parte la Diputación Foral de Álava o alguno de los órganos dependientes o vinculados a la misma y, en particular, los Organismos Autónomos Forales, las Sociedades Públicas Forales y todos aquellos poderes adjudicadores que estén bajo su control.”*

**TERCERO.-** El recurso se ha interpuesto dentro del plazo establecido en el artículo 50 de la LCSP, que establece que *“cuando se interponga contra el contenido de los pliegos y demás documentos contractuales, el cómputo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que se haya publicado en el perfil de contratante el anuncio de licitación, siempre que se haya indicado la forma en que los interesados pueden acceder a ellos”*.

**CUARTO.-** Este OAFRC ha acordado, mediante Resolución nº 6/2019, la medida provisional de suspensión del procedimiento contractual solicitado por la recurrente.

**QUINTO.-** La entidad reclamante ostenta legitimación de acuerdo con el artículo 48 de la LCSP, que señala que *“Estarán también legitimadas para interponer este recurso, contra los actos susceptibles de ser recurridos, las organizaciones sindicales cuando de las actuaciones o decisiones recurribles pudiera deducirse fundadamente que estas implican que en el proceso de ejecución del contrato se incumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación. En todo caso se entenderá legitimada la organización sindical representativa de los intereses afectados.”*

**SEXTO.** Comenzando por la primera cuestión planteada, la de la excesiva ponderación de la rebaja del precio, señalar que ha de rechazarse la pretensión de la reclamante asumiendo con ello el argumento del OC, pues efectivamente, considerada la ponderación del precio sobre el total (un 30%), no puede deducirse ni la desproporcionalidad alegada ni tampoco que aquél que obtenga la mayor puntuación en este apartado sea el adjudicatario del contrato. Efectivamente, en este caso, pese a que el art.145.4 de la LSCP respecto a los contratos de servicios de su Anexo IV -en el que se encuadra la licitación a la que refiere este recurso-establece que los criterios relacionados con la calidad deberán representar al menos el 51% de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas, lo cierto es que en esta contratación se ha optado por dar un mayor peso a los criterios de calidad -hasta un 70% de la puntuación total-, lo que, en la práctica, supone que la importancia de la oferta económica respecto a la puntuación total se reduzca y por tanto no pueda reputarse como decisiva para la adjudicación.



La conclusión anterior se ve reforzada además por la circunstancia - puesta de manifiesto por el OC- de que las empresas que presenten valores anormalmente bajos y cuyas ofertas sean admitidas no tendrán más valoración que quienes hayan hecho una rebaja del 20% a la media de las ofertas presentadas, según lo previsto en el criterio M) del CC.

**SÉPTIMO.-** Para el análisis de la segunda de las cuestiones planteadas y consistente en que los Pliegos recurridos no salvaguardan los derechos laborales, hay que traer a colación, de un lado, el art.100.2 de la LCSP que, en relación con el presupuesto base de licitación, dice que “... *A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia”, de otro, el art. 101.2 del mismo texto legal que establece que en el cálculo del valor estimado deberán tenerse en cuenta, como mínimo, además de los costes derivados de la aplicación de las normativas laborales vigentes, otros costes que se deriven de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial, así como el art. 102.3 de la LCSP que dice que “*Los órganos de contratación cuidarán de que el precio sea adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato mediante la correcta estimación de su importe, atendiendo al precio general de mercado, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación (...)*”, y, que en “*aquellos servicios en los que el coste económico principal sean los costes laborales, deberán considerarse los términos económicos de los convenios colectivos sectoriales, nacionales, autonómicos y provinciales aplicables en el lugar de prestación de los servicios”.**

De la citada normativa y también de la doctrina de los tribunales (por todas, la Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales nº 3/2019, de 11 de enero,), se deduce una estrecha vinculación entre la contratación pública y el respeto a la normativa laboral que cobra más protagonismo cuando se trata de contratos - como los de servicios- en los que los costes de personal pueden suponer la partida principal del gasto en el presupuesto base de licitación, de manera que los costes salariales derivados de los convenios colectivos ya no se limitan a ser una de las posibles fuentes del conocimiento para determinar el precio de mercado del contrato sino que, además, tienen fuerza vinculante, entre otras, en la fase de preparación de los pliegos.

**OCTAVO.-** En este caso el OC señala en su informe que en la fase de preparación del contrato para el cálculo de los costes laborales se ha considerado (i) la información facilitada por la empresa adjudicataria actual; (ii) el convenio colectivo del Centro de Día aplicable, (iii) el incremento salarial que se ha producido en el sector de intervención social para los años 2019 y 2020; y (iv) las condiciones personales de las personas trabajadoras que actualmente prestan este servicio.



En la memoria económica del expediente, publicada en el perfil del contratante, en concreto, apartado “Presupuesto máximo y valor estimado del contrato con indicación de los conceptos que lo integran, incluyendo los costes laborales”, se recoge la siguiente información:

Trabajadores/as	Salarios	Marco de referencia: Convenio Colectivo del Centro de Día Ehari en vigor hasta el 31/12/2018. Actualizado en un 3,80%
	Seguridad Social	33 %
	Absentismo	7 %
Funcionamiento	Funcionamiento anual	70.692,02 euros
	Atención personas usuarias medio anual	2.827,68 euros
Empresa	Gestión	5 %
Empresa	Beneficio	3 %
IVA		4 %

En el concepto de funcionamiento del Centro de Día Ehari, se tienen en cuenta gastos tales como:

- Teléfono.
- Mantenimiento, reparación y conservación del recurso.
- Agua, gas, electricidad.
- Suministro de alimentación
- Gastos de limpieza.
- Material de oficina

Asimismo, se prevé la posibilidad de modificación del contrato, apartado Z) del C.C., en un porcentaje máximo del 20%, para los casos en los que sea preciso realizar ajustes (al alza o a la baja) de las ratios de personal por cambios en la normativa.

La modificación se calculará en las mismas condiciones determinadas por el IFBS para el establecimiento de la estructura de costes, en base al incremento de número de horas de atención o por la modificación de los ratios de personal, y aplicando la baja ofertada por la empresa adjudicataria.

Para el cálculo del coste económico de este servicio se ha tenido en cuenta las retribuciones fijadas en el Convenio Colectivo del Centro de Día EHARI y se ha procedido a la actualización de las mismas en relación al II Convenio del Sector de Intervención Social en Álava de los años 2019 y 2020.



A la vista de ello, este Órgano solo puede concluir que los Pliegos impugnados han sido elaborados con respeto a las previsiones normativas antes citadas en relación con la fijación del precio, y, con garantía, por tanto, de las condiciones laborales en la forma que exige la normativa de contratación, sin que pueda apreciarse la infracción invocada por el reclamante, ni por ello, la vulneración de la libertad sindical ni del art. 69 del Acuerdo del IFBS alegado. No obsta a lo concluido hasta ahora que el Pliego no haya recogido expresamente una cláusula de salvaguarda de los derechos que resulten, en su caso, de la negociación abierta, pues, como ha quedado expuesto, la normativa contractual impone la obligación de considerar la normativa vigente y el convenio aplicable -en el momento en que se elaboran los Pliegos-, lo que evidentemente ha cumplido y con creces el OC cuando además de considerar el convenio vigente ha tenido en cuenta el incremento producido en el sector.

Por otro lado, cabe indicar que la LCSP pone de manifiesto la necesidad de considerar el coste de la mano de obra conforme a los convenios colectivos aplicables cuando dicho coste sea relevante no sólo en el momento de determinar los supuestos económicos básicos que han de regir el contrato (presupuesto base de licitación, valor estimado del contrato y precio del mismo) sino también durante su adjudicación y su ejecución.

A tal efecto, pueden señalarse el art. 149 de la LCSP que indica que se podrá pedir justificación *“sobre aquellas condiciones de la oferta que sean susceptibles de determinar el bajo nivel del precio o costes de la misma y, en particular, en lo que se refiere al: .....) El respeto de obligaciones que resulten aplicables en materia medioambiental, social o laboral, y de subcontratación, no siendo justificables precios por debajo de mercado o que incumplan lo establecido en el artículo 201. “, disponiendo además que el OC “rechazará las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201”; y el 201 de la LSCP que impone a los órganos de contratación la obligación de tomar “ las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V”, y que regula la potestad “para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores el cumplimiento de las citadas obligaciones” indicando, además, que el incumplimiento de las obligaciones y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades.*

En consecuencia con ello, la protección invocada por la recurrente no solo se produce a través de los Pliegos sino también a través de medidas de control que rigen otras fases del contrato -



como su adjudicación y su ejecución- que tienen como finalidad, entre otras, impedir la infracción de los principios que aduce la reclamante, atribuyendo a los órganos de contratación una labor de garantía del cumplimiento de tales obligaciones, de modo que un eventual incumplimiento del contratista aparejará perniciosas consecuencias para el incumplidor.

Finalmente, y al hilo de lo expuesto y de la obligación del adjudicatario de cumplir con la normativa laboral aplicable en cada una de las fases de contratación, en la Recomendación de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 10 de diciembre de 2018, en relación con las consecuencias de la alteración sobrevenida de las condiciones salariales de los trabajadores de una empresa contratista de servicios por causa del cambio en el convenio colectivo aplicable durante la ejecución del contrato público, dice así:

*“A la inmutabilidad del contrato debe añadirse como premisa esencial propia de los contratos públicos la atribución al contratista del riesgo y ventura del contrato. Así lo declara el Artículo 197 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público cuando señala que <<La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista, sin perjuicio de lo establecido para el contrato de obras en el artículo 239>>. La concreción de este principio supone que el contratista asume los riesgos normales que son inherentes a la ejecución del contrato, de modo que la mera variación de las circunstancias bajo las que se firmó el mismo no permitiría que el contratista pidiera unilateralmente la modificación del contrato. Señala el Tribunal Supremo que <<en lo que concierne a las alteraciones de la economía del contrato, la expresa aplicabilidad del principio de riesgo y ventura hace que el contratista, al igual que se beneficia de las mayores ventajas que en relación con las previstas le depara la dinámica del contrato, ha de soportar la mayor onerosidad que para él pueda significar su ejecución” (STS de 20 de julio de 2016)>>. Esta misma sentencia nos recuerda que la proclamación legal del principio de riesgo y ventura lleva inherente un elemento de aleatoriedad de los resultados económicos del contrato, aleatoriedad que significa que la frustración de las expectativas económicas que el contratista tuvo en consideración para consentir el contrato no le libera de cumplir lo estrictamente pactado ni, consiguientemente, le faculta para apartarse del vínculo contractual o para reclamar su modificación”.*

La precitada recomendación, tras analizar cada una de las posibles vías para en su caso y, si procede, restablecer el equilibrio económico, concluye: *“Por tanto, en estos supuestos no parece que sea el órgano de contratación el que deba adoptar medidas para paliar un incremento de los costes laborales porque el cálculo de los parámetros económicos del contrato no puede hacerse sobre la base de una hipotética negociación colectiva. Otra cosa es que los licitadores puedan tener en cuenta un escenario de incremento previsible para formular sus proposiciones y que, de este modo, incluso en el caso de un incremento del coste de la mano de obra la economía del contrato no se vea alterada.”*, posición que refuerza la conclusión de este Órgano sobre la corrección de los parámetros considerados por el OC para la fijación del precio (convenios y pactos vigentes y no hipotéticos o futuros).





**NOVENO.-** Sentado lo anterior, resta ahora por analizar, si los Pliegos vulneran la obligación de información laboral a la que refieren los arts. 122.2 y 130 de la LCSP. En relación con ello, el primero de los artículos citados dice que *“En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientales que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan; los (..) ; la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación; y las demás menciones requeridas por esta Ley y sus normas de desarrollo. (...).*”

El segundo de los preceptos que cita la recurrente, relativo a la información a suministrar en el caso de que haya obligación de subrogarse como empleador, en lo que interesa al caso, dispone que: *“(…) ., 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. (...).* 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.”

En este supuesto el apartado 13.9 del PCA relativo a las *“obligaciones de la empresa contratista de carácter específico y gastos exigibles”* establece que la empresa está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en material laboral, y del convenio colectivo correspondiente. Por otro lado, el Anexo III de los Pliegos Técnicos recoge un Cuadro en el que se indican las condiciones laborales de las personas trabajadoras del Centro de Día Ehari, incluyendo su categoría profesional, el tipo de contrato, la jornada y antigüedad de cada uno de ellos, salario anual correspondiente al 2018 para jornadas del 100% y la titulación. Asimismo se dice que el Convenio colectivo de aplicación está publicado en el BOTHA de 2.10.2017, que el plus de antigüedad asciende a 18,03 euros y que la jornada anual es de 1690 horas.

En consecuencia con la normativa expuesta, este Tribunal entiende que en este caso la información suministrada en los Pliegos cumple con las previsiones de los artículos citados antes, que, como no puede ser de otra forma, en todo caso, refieren a la normativa y pactos en vigor, y no a los que pudieran resultar de una negociación posterior o futura, sin que pueda entenderse, como pretende la recurrente, que la circunstancia de que los Pliegos no indiquen que la mesa de negociación está abierta suponga una vulneración de la normativa de aplicación.



Por todo lo anterior,

Vistos los preceptos legales de aplicación, este Órgano Foral de Recursos Contractuales emite la siguiente,

### RESOLUCION

**PRIMERO.-** Desestimar el recurso interpuesto por Dña. Cristina Ortiz de Guinea Pereda, en representación de la Central Sindical ELA, contra los Pliegos de Condiciones Técnicas y Económico Administrativas que rigen la licitación para contratar la “Prestación del servicio en el centro de día para personas con graves discapacidades físicas Ehari (Expte. 4/19), publicada en el perfil del contratante de la contratación pública de Euskadi el 2 de abril de 2019.

**SEGUNDO.-** Levantar la suspensión acordada por este OAFRC aprobada mediante resolución nº 6/2019, de fecha 3 de mayo de 2019.

**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 sanción 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 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1.f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.