



Recurso nº 320/2026 C.A. Illes Balears nº 19/2026

Resolución nº 1004/2026

Sección 2ª

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

En Madrid, a 11 de junio de 2026.

VISTO el recurso interpuesto por D. A.A.C., en representación de GAESA ASESORES DE EMPRESA, S.L., contra los pliegos del procedimiento del *“Servicio de asesoramiento y de gestión en materia laboral y de la Seguridad Social para la Fundación para el Deporte Balear”*, con expediente CONTR 02 2026, convocado por la FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR; el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Por el órgano de contratación, la FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR, se convocó mediante anuncio de licitación y pliegos publicados el 5 de febrero de 2026, en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PCSP), el procedimiento del contrato arriba nominado, con un valor estimado de 109.663,55 euros.

Segundo. Contra los pliegos rectores del procedimiento, la mercantil GAESA ASESORES DE EMPRESA, S.L. interpuso en fecha 25 de febrero de 2026, el presente recurso especial en materia de contratación, en el que se solicita la revisión de los pliegos, de acuerdo con los argumentos y motivos alegados.

Tercero. De conformidad con lo previsto en el artículo 56.2 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 (LCPS), se solicitó del órgano de contratación la remisión del expediente,

habiendo sido recibido acompañado del correspondiente informe de fecha 3 de marzo de 2026.

Cuarto. El 13 de marzo de 2026, la Secretaría General de este Tribunal dió traslado del recurso a los demás interesados a fin de que si lo estimaran conveniente presentaran las alegaciones que a su derecho convinieran, no habiendo evacuado dicho trámite.

Quinto. En fecha 20 de marzo de 2026, se acordó por la Secretaria General del Tribunal, actuando por delegación de este, la medida cautelar de suspensión del procedimiento de contratación, sin que éste afecte al plazo de presentación de ofertas, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP, de forma que será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 57.3 de la LCSP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con el artículo 46.2 de la LCSP y el convenio suscrito entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears sobre atribución de competencia de recursos contractuales de fecha 23 de septiembre de 2024 (BOE de fecha 3 de octubre de 2024).

Segundo. Se han cumplido las prescripciones formales y de plazo en la interposición del recurso, conforme al artículo 50.1 b) LCSP.

Tercero. Se recurre contra los pliegos que rigen el contrato de servicios de valor estimado superior a 100.000 euros, acto y contrato que pueden ser objeto de recurso especial, conforme a los artículos 44.1.a) y 44.2 a) de la LCSP.

Cuarto. Debe examinarse si la mercantil recurrente ostenta legitimación de acuerdo con el artículo 48 de la LCSP, que dispone: *“Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso”*.

En el caso que nos ocupa, consta en el expediente de contratación que el recurso se ha interpuesto por una entidad que no ha presentado oferta y que, consecuentemente, no ha concurrido a la licitación.

Al efecto, es reiterada la doctrina de este Tribunal sobre la legitimación del recurrente que no ha presentado oferta. Así, en la resolución nº 1362/2025, de 2 de octubre, indicamos:

«La doctrina de este Tribunal, sobre la legitimación en esos casos, se refleja, entre otras, en la Resolución nº1313/2024 de 24 de octubre, donde se dice que: “para recurrir los pliegos de una licitación, el empresario debe –como regla general con arreglo al artículo 50.1.b) de la LCSP– haber presentado proposición, pues sólo en este caso adquiere la expectativa de resultar adjudicatario del contrato que conforma el interés fundante de su legitimación; sin perjuicio de lo anterior, es preciso reconocer –excepcionalmente– tal legitimación al empresario que no haya concurrido a la licitación como consecuencia de condiciones discriminatorias incluidas en los pliegos que la rigen de cara a su admisión en ella, condiciones que son precisamente las que combata en su recurso”».

La jurisprudencia comunitaria (Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de noviembre de 2018 -C-328/17 “Amt Azienda Trasporti e Mobilità SpA” y Sentencia del Tribunal General de 26 de enero de 2022 -T849/19 “Leonardo SpA”) ha entendido que, “(...) en el supuesto de que una empresa no haya presentado una oferta debido a la existencia de características supuestamente discriminatorias en la documentación relativa a la licitación o en el pliego de cláusulas administrativas que le hayan impedido precisamente estar en condiciones de prestar todos los servicios solicitados, resultaría excesivo exigir que presente, antes de poder utilizar los procedimientos de recurso previstos por la Directiva 89/665 contra esas características, una oferta en el procedimiento de adjudicación del contrato controvertido cuando las posibilidades de que se le adjudique el contrato son nulas debido a la existencia de las citadas características” (Sentencia Leonardo SpA §26).

En aplicación de la jurisprudencia considerada, el Tribunal viene entendiendo que corresponde reconocer legitimación al recurrente no sólo cuando se opone a condiciones que le impiden presentar proposición a la licitación, sino también cuando dificultan esta presentación (por todas, resolución 1881/2025 de 18 de diciembre) o, por expresarlo con

las palabras de la Sentencia antes citada, convierten en nulas las posibilidades de que le sea adjudicado el contrato.

Expuesto lo anterior, la controversia fundamental que subyace en el presente recurso radica en considerar que el criterio de adjudicación que versa sobre la experiencia del personal adscrito al contrato constituye una cláusula de arraigo territorial encubierta, por lo que puede, en efecto, impedirle presentar proposición en condiciones de igualdad y, en consecuencia, procede reconocer legitimación al recurrente.

Quinto. Entrando en el fondo del asunto, la recurrente fundamenta su recurso de impugnación de los pliegos rectores en la nulidad del criterio de adjudicación 2 del cuadro de criterios de adjudicación del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP) que otorga 25 puntos al criterio *“Experiencia profesional del personal adscrito al contrato”* al exigir una experiencia acreditada del responsable o director del contrato designado para la ejecución del contrato *“en actividades de asesoría y gestión laboral, incluyendo nóminas, cotizaciones, altas y bajas, y actuaciones relacionadas, de entidades del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares”*.

Considera la recurrente, en síntesis, que tal criterio constituye una restricción territorial injustificada contraria a los principios de igualdad, libre competencia y no discriminación de los artículos 1, 132 y 145 de la LCSP, afirmando, además, que el criterio no aporta valor técnico ni guarda vinculación con el objeto del contrato, constituye un requisito de solvencia –no admisible como criterio de adjudicación– y resulta desproporcionado.

Por su parte, el órgano de contratación en su informe preceptivo, sostiene la conformidad a derecho de los pliegos impugnados.

Sexto. A fin de resolver la cuestión planteada por la recurrente debemos acudir, en primer lugar, a lo que dispone la cláusula impugnada que señala lo siguiente:

“2. Experiencia profesional del personal adscrito al contrato, con una ponderación de 25 puntos.

Se valorará los años de experiencia acreditada del responsable o director del contrato designado para la ejecución del contrato en actividades de asesoría y gestión laboral, incluyendo nóminas, cotizaciones, altas y bajas, y actuaciones relacionadas, de entidades del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Se consideran entidades del SPI de la CAIB las establecidas en el artículo 2 de la Ley 7/2010, de 21 de julio (LSPI).

- Ofrecer una experiencia profesional de hasta o5 años: 6,25 puntos.*
- Ofrecer una experiencia profesional entre 6 y 10 años: 12,5 puntos.*
- Ofrecer una experiencia profesional entre 11 y 15 años: 18,75 puntos.*
- Ofrecer una experiencia profesional superior a 16 años: 25 puntos.*

El licitador propuesto como adjudicatario deberá acreditar dicha experiencia mediante la presentación de certificados expedidos o visados por el órgano competente de la entidad del sector público instrumental (SPI), en los que conste que el responsable o director que se designe dispone de la experiencia requerida en el ámbito del objeto del contrato, con indicación de la duración del servicio prestado”.

Detallada la cláusula impugnada, debe traerse a colación la doctrina sentada por este Tribunal, conforme a la cual se distingue entre la fase de admisión de los licitadores, relativa a los criterios de solvencia, y la fase de valoración, relativa a los criterios de adjudicación

En la resolución n.º 1840/2021, de 16 de diciembre, con cita de otras, se dijo lo siguiente:

“En cuanto a la compatibilidad entre la valoración de esta experiencia como criterio de solvencia y también valorativo, hemos señalado que ello es posible cuando el primero se refiere a la entidad licitadora como tal, y el segundo se valora respecto del concreto equipo o personal ofertado”.

En los mismos términos, en la resolución nº 437/2020, de 26 de marzo de 2020 (con cita de otras), este Tribunal señaló que:

“La legalidad del criterio de adjudicación debe hacerse bajo el prisma de la doctrina de este Tribunal en relación con la utilización como tal del criterio de la experiencia.

Destacamos el resumen contenido en la Resolución 34/2020, de 9 de enero: “Cabe recordar en este punto que, aunque tradicionalmente se entendió (sentencia del TJUE de 20 de septiembre de 1988, asunto 31/87, Gebroeders Beentjes–Países Bajos, Bentjees) que la experiencia es condición de capacidad de los licitadores y que, por tal motivo, debe considerarse como criterio de solvencia y no como criterio de adjudicación, la sentencia del TJUE de 26 de marzo de 2015 (asunto C-601/13) admitió que, sin perjuicio de esa experiencia general del licitador, que opera como condición de solvencia, la experiencia concreta del equipo adscrito a la ejecución del contrato puede aportar un valor añadido a la oferta que justifica su tratamiento como criterio de adjudicación. (...) En consecuencia, la jurisprudencia del TJUE y la normativa vigente admiten que la experiencia del personal laboral que vaya a quedar adscrito a la ejecución del contrato pueda operar como criterio de adjudicación, si dicha experiencia puede redundar en una mejor ejecución del contrato”.

Pues bien, con base en la doctrina expuesta, no hay duda de que el criterio de valoración que se examina se refiere a las características del personal adscrito a la ejecución del contrato y no a la empresa en su conjunto por lo que no se configura como un criterio de solvencia técnica.

Sentado lo anterior, sostiene la recurrente que dicho criterio de adjudicación constituye una cláusula de arraigo territorial encubierta y que no se encuentra vinculada al objeto del contrato. Por lo que respecta a esta alegación, en la resolución 1276/2024, de 17 de octubre, que a su vez se remite a la Resolución 751/2024 de 18 de julio, en relación con esta cuestión, se ha dicho lo siguiente:

“A propósito de la utilización de cláusulas de arraigo territorial como criterios de valoración o adjudicación, este Tribunal tiene un criterio uniforme que se ha expresado reiteradamente, por ejemplo, en la Resolución nº 521/2022, que a su vez recoge la Resolución nº 184/2021, en la que se indicaba: “Son discriminatorias las condiciones de arraigo territorial cuando se configuran como requisitos de solvencia o como criterios de adjudicación, admitiéndose, por el contrario, cuando se exigen como un compromiso de

adscripción de medios al adjudicatario o como condiciones de ejecución siempre que, en este supuesto, respeten el principio de proporcionalidad y guarden relación con el objeto del contrato”. Las cláusulas de “arraigo territorial” han sido declaradas ilegales por este Tribunal en numerosas ocasiones por ser contrarias a la competencia y al principio de no discriminación e igualdad de trato cuando han sido dispuestas como criterios de adjudicación o cuando se han establecido como condición de aptitud para contratar con el sector público. Fuera de estos dos supuestos, no se ha descartado su establecimiento, siempre que no fuera contrario a los principios de concurrencia e igualdad ni al principio de proporcionalidad. Así se ha permitido su exigencia como medio de adscripción para la ejecución del contrato, si se cumplían los requisitos anteriormente fijados y si se exigía únicamente al licitador propuesto como adjudicatario (Sentencia TJUE de 27 de octubre de 2005-asunto C-234/03- y resoluciones de este Tribunal, 1888/2021, 817/2021, y 1103/2015, entre otras muchas)”.

Por otra parte, el artículo 145 de la LCSP exige que los criterios de adjudicación se encuentren vinculados al objeto del contrato, requisito que ha de concurrir en todos los criterios de adjudicación –tanto los evaluables mediante juicio de valor, como los criterios automáticos–.

En cuanto a la determinación de cuando existe tal vinculación con el objeto del contrato, el apartado 6º del mismo precepto dispone que:

“6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;

b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material”.

Del contenido del párrafo anteriormente transcrito resulta que el criterio de adjudicación se hallará vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre prestaciones que deban realizarse en virtud del contrato en cuestión, lo que redundará en el hecho de que la vinculación ha de incidir necesariamente en aquellas tareas o actividades que deben desplegarse para la ejecución de la prestación, no pudiendo apreciarse esta incidencia cuando el criterio se refiere a actividades distintas (entre otras, la resolución de este Tribunal nº 875/2019, de 25 de julio).

En el caso que nos ocupa, el contrato tiene por objeto la prestación del servicio de asesoría y gestión en materia laboral y de la Seguridad Social para la FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR.

Partiendo de las consideraciones anteriores, corresponde analizar ahora las actuaciones que corresponde realizar al contratista en la ejecución del contrato según lo dispuesto en el pliego de prescripciones técnicas:

1. “Prestaciones objeto del contrato”

2.1. Gestión laboral y de nóminas

La empresa adjudicataria se obliga a realizar, en todo caso, las prestaciones que a continuación se relacionan:

- a) Responsabilizarse de las gestiones que, al comenzar el contrato, estén pendientes de finalizar, por lo que deberán llevar a cabo las actuaciones necesarias para subsanar lo que sea preciso, en su caso. También deberá hacerse cargo de llevar a cabo las actuaciones necesarias para subsanar lo que sea preciso durante la vigencia del contrato.*
- b) Asesorará e informará de manera permanente para la correcta ejecución y coordinación de la entidad en materia laboral, de Seguridad Social y de recursos humanos (Seguridad Social, convenios colectivos que sean de aplicación, aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, coordinación con el servicio de prevención, situaciones de huelga, servicios mínimos, tipos de contrataciones y posibles modificaciones contractuales, acción protectora de las prestaciones de la Seguridad Social, deducción de*

cuotas por formación continua, jubilación, excedencias...). La FEB podrá fijar la periodicidad de las reuniones, en atención a las necesidades de la Fundación.

c) Elaborará informes y dictámenes de carácter complejo y particularizados; atender y cumplimentar las encuestas periódicas del Instituto Nacional de Estadística, con la periodicidad que se requiera según los casos. El plazo para presentar estos informes y dictámenes será, ordinariamente, de 10 días hábiles.

d) Remitir la información que sea requerida por la FEB en el plazo que esta establezca en cada caso.

e) Elaboración, presentación y posterior tramitación de certificaciones de empresa relativas a expedientes de pago directo, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, etc.

f) Redacción y tramitación de los contratos de trabajo, con las cláusulas específicas, anexos y las prórrogas o anexos de transformación.

g) Confección de nóminas.

h) Control de los vencimientos de trienios, embargos y retenciones, judiciales o de cualquier otro carácter, y control de las posibles reducciones de jornada. Asimismo, junto con las nóminas mensuales, remitirá los modelos 008 de embargos de sueldos y salarios, y su comunicación a los organismos correspondientes.

i) Informar permanentemente sobre datos de la entidad para la correcta coordinación y gestión con otros organismos, a efectos estadísticos y para la memoria anual (tipos de contratos, absentismo laboral, antigüedad, edad, categorías, grado de discapacidad...).

j) Colaborar en el cumplimiento de requerimientos de información (elaboración de la información requerida por los órganos de fiscalización externa de la FEB, así como de las Administraciones del Estado y de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears).

k) Elaborar los calendarios laborales anuales.

- l) Informar sobre las novedades normativas, resoluciones y sentencias de interés que afecten a la FEB.*
- m) Redactar escritos disciplinarios, cartas de sanción, despidos y cálculo de indemnizaciones.*
- n) Recepción y custodia de la documentación que le sea entregada durante la ejecución del contrato.*
- o) Cualquier otra tarea que se pueda encargar, englobada dentro del ámbito de la prestación de los servicios de asesoramiento y gestión laboral y tributaria”.*

Y por no extendernos más en su copia, en el PPT, al que nos remitimos, en la cláusula 2.2. se detallan los “servicios complementarios a demanda”, en la tercera, la “gestión de nóminas”, en la cuarta, las “gestiones tributarias”, en la quinta, “las gestiones de seguridad social” y en la sexta “las prestaciones en materia contable”.

Lo anteriormente expuesto se complementa lo que dispone la memoria justificativa del contrato (el subrayado es nuestro):

“El presente contrato de servicios tiene como objeto la prestación del servicio integral de asesoría y gestión laboral de la Fundación para el Deporte Balear, que comprende, con carácter general, la realización de todas las actuaciones de gestión, tramitación, asistencia técnica y asesoramiento necesarias para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, de Seguridad Social y tributarias de la Fundación.

Actualmente la Fundación cuenta con un total de 75 trabajadores. Por otra parte, deben tenerse en cuenta las contrataciones de personal que provienen de diferentes bolsas para cubrir ausencias, vacantes o cualquier otro tipo de circunstancias extraordinarias.

Dado el volumen de trabajadores y la falta de personal adecuado para atender estas tareas que, además, precisan de conocimientos específicos en materia laboral y de Seguridad Social, la Fundación necesita disponer de un servicio de asesoramiento y de gestión en materia laboral y de la Seguridad Social para llevar a cabo, entre otras tareas, y sin perjuicio

de las recogidas en el Pliego de Prescripciones Técnicas, las siguientes:

- Asesoramiento e información permanente para la correcta ejecución y coordinación de la entidad en materia laboral y de Seguridad Social.*
- Asesoramiento, preparación de la documentación y realización de las actuaciones necesarias ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en su caso, y ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).*
- Redacción y tramitación de contratos de trabajo; comunicación de altas, bajas y variaciones contractuales a la Seguridad Social.*
- Confección de nóminas y comunicación, en su caso, de los embargos que las afecten a los organismos oficiales.*
- Redacción de cartas de despido y cálculo de las indemnizaciones correspondientes, si procede.*
- Información sobre deducciones de cuotas y bonificaciones por formación continua.*
- Cálculo y control de vencimientos de antigüedad, de contratos, de bajas por contingencia común o accidente laboral, finiquitos, embargos u otros.*
- Emisión de certificados anuales para la declaración de la renta y hoja de datos de situación familiar para el cálculo del porcentaje de retención de IRPF.*
- Formalización de los modelos 110 de pago trimestral de retenciones de salarios (IRPF), así como el resumen anual modelo 190.*
- Formalización mensual de la liquidación de seguros sociales (TC1 y TC2).*
- Colaboración para cumplimentar requerimientos de información efectuados por los órganos de fiscalización externa de la entidad así como de las Administraciones Estatal y Autonómica, de acuerdo con la normativa vigente”.*

Y como justificación del criterio de adjudicación en controversia, la memoria justificativa argumenta que:

“La inclusión como criterio de adjudicación de la experiencia del responsable designado para la ejecución del contrato se justifica por las especiales particularidades normativas, clasificatorias y convencionales aplicables al personal de las entidades reguladas en la LSPI.

Esta experiencia garantiza una mejor comprensión del régimen jurídico-laboral específico y una ejecución más eficaz, segura y ajustada a la normativa autonómica, redundando directamente en una mejor calidad del servicio, de conformidad con el artículo 145.2 de la LCSP”.

Hemos dicho a propósito de este tipo de cláusulas que las cláusulas que establecen una suerte de arraigo territorial, ya sea como requisito de aptitud, solvencia o criterio de valoración solamente son admisibles cuando resulten suficientemente justificadas a la luz de las concretas circunstancias del caso y también hemos puesto de manifiesto la necesidad de ser especialmente vigilante a cualquier restricción a la libre concurrencia fundada directa o indirectamente en el denominado “arraigo territorial”.

Pues bien, como se constata por la lectura del PPT, se trata del típico contrato de prestación de servicios de asesoramiento y gestión en materia laboral y de Seguridad Social, en el que básicamente se utiliza la normativa estatal, salvo algunas particularidades de la normativa autonómica que no implican especiales dificultades. Tampoco se observa por las prestaciones del contrato que las entidades del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares requieran de una persona con amplia experiencia en este tipo de entidades por sus particularidades en relación con las actuaciones y actividades a acometer. En este sentido, la justificación dada por el órgano de contratación es muy generalista y resulta claramente insuficiente y no se ha motivado tampoco en que redunde particularmente en la calidad del contrato el criterio de adjudicación en discusión.

Por otra parte, la puntuación asignada a este criterio de adjudicación de 20 puntos, supone un peso muy importante en el total de la puntuación, por lo que teniendo en cuenta las

circunstancias antes referidas, nos resulta, además, desproporcionado, pues concede una clara ventaja la experiencia en entidades del SPI, en detrimento de otros licitadores que no pueden aportar un director de contrato con la experiencia requerida, provocando una clara restricción de la competencia, resultando llamativo también que se exija esa experiencia al director del contrato y no a las personas que van a ejecutar diariamente este contrato.

Todo ello, nos lleva a estimar el recurso y a anular los pliegos, únicamente en cuanto a la cláusula controvertida, aunque son de aplicación los efectos fijados en el artículo 57 de la LCSP. La estimación conllevará la retracción del procedimiento a la fase anterior a la aprobación de dichos pliegos.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Estimar el recurso interpuesto por D. A.A.C., en representación de GAESA ASESORES DE EMPRESA, S.L., contra los pliegos del procedimiento del “*Servicio de asesoramiento y de gestión en materia laboral y de la Seguridad Social para la Fundación para el Deporte Balear*”, con expediente CONTR 02 2026, convocado por la FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR, y en consecuencia se anula la cláusula del PCAP que regula el criterio de adjudicación de “*experiencia profesional del personal adscrito al contrato*”, en los términos y alcance fijados al final del fundamento jurídico sexto de esta resolución.

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 la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, 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 10.1. letra k y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.



LA PRESIDENTA
LOS VOCALES