



**Recurso nº 373/2026 C. Valenciana 67/2026**

**Resolución nº 1305/2026**

**Sección 2ª**

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

En Madrid, a 30 de julio de 2026

**VISTO** el recurso interpuesto por D. J.M.B.R, en representación de EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN DEPORTE, S.L., contra la adjudicación del lote 1 del contrato "*Servicios docentes de las actividades deportivas del Ayuntamiento de Manises por lotes*", expediente 214776A, convocado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Manises, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

**ANTECEDENTES DE HECHO.**

**Primero.** La Alcaldía del Ayuntamiento de Manises convocó, mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria, la licitación del contrato de "Servicios docentes de las actividades deportivas del Ayuntamiento de Manises por lotes", expediente nº 2140776A. El contrato, no sujeto a regulación armonizada, tiene un valor estimado total de 288.684,00 euros y un plazo de ejecución de cuatro años.

Se divide en tres lotes.

Los CPV del contrato son el 92600000 (Servicios deportivos) y el 92620000 (Servicios relacionados con los deportes).

El anuncio de licitación fue publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP) el 22 de octubre de 2025.

El procedimiento de contratación se rige por los trámites que, para los contratos de servicios regula la vigente 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 (en adelante, LCSP).

**Segundo.** Dentro del plazo de presentación de proposiciones se formalizan, para el Lote 1, las siguientes:

1. ARTE LIBERA S.L.
2. CAPICUA EDUCA SL
3. CHOOSING BIG SL
4. EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN DEPORTE SL
5. EDUCACIÓN EN MOVIMIENTO SL
6. EMPRESA VALENCIANA DE ACTIVIDADES, SL
7. GD INSTALACIONES Y EVENTOS GESPORT SL
8. SPORTMADNESS EVENTOS SL

**Tercero.** El 7 de noviembre de 2025 se reúne la mesa de contratación para la apertura de los sobres 1 -documentación general-, de las licitadoras, acordándose requerir a las licitadoras ARTE LIBERA, SL, CHOOSING BIG, SL y EMPRESA VALENCIANA DE ACTIVIDADES, SL para que en el plazo máximo de tres días hábiles subsanen las deficiencias observadas en la documentación aportada.

**Cuarto.** El 20 de noviembre de 2025 se reúne la mesa de contratación y, tras considerar subsanados los defectos observados en la documentación aportada por las mercantiles requeridas al efecto, procede a la apertura de los sobres 2 - documentación ponderable mediante criterios sometidos a un juicio de valor-, acordando dar traslado de la misma al técnico municipal de Deportes para la emisión del informe técnico de valoración.

**Quinto.** El 2 de diciembre de 2025 se reúne la mesa de contratación y hace suyo en todos sus términos el informe técnico de valoración y las puntuaciones que se proponen en él. Acto seguido, procede a la apertura de los sobres electrónicos nº3, que incluyen las ofertas

económicas y el resto de criterios evaluables mediante fórmula, que se trasladan al técnico para su valoración.

**Sexto.** El 9 de diciembre de 2025 se reúne la mesa de contratación y, constatado que ninguna de las ofertas incurre en presunción de anormalidad para el Lote 1, hace suyo el informe técnico de baremación de las ofertas económicas y formula propuesta de adjudicación del referido lote en favor de la mercantil EMPRESA VALENCIANA ACTIVIDADES, S.L.

**Séptimo.** Mediante Resolución de Alcaldía nº 4701, de 12 de diciembre de 2025, el órgano de contratación aceptó la propuesta de adjudicación formulada por la Mesa de Contratación y requirió a EMPRESA VALENCIANA ACTIVIDADES, S.L. para que, en el plazo máximo de diez días hábiles, aportase la documentación prevista en la cláusula 17 del PCAP y acreditase la constitución de la garantía definitiva. Con fecha 17 de diciembre de 2025, la mercantil presentó la documentación requerida.

**Octavo.** Mediante Resolución de Alcaldía nº 370, de 13 de febrero de 2026, se adjudicó el Lote 1 del contrato a la mercantil EMPRESA VALENCIANA ACTIVIDADES, S.L. Dicha resolución fue publicada en la Plataforma de Contratación del Sector Público y notificada a las empresas licitadoras el 16 de febrero de 2026.

**Noveno.** Con fecha de 6 de marzo de 2026, y dentro del plazo establecido al efecto, EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN DEPORTE, S.L. interpone recurso especial en materia de contratación contra la resolución anterior.

La recurrente impugna la adjudicación al considerar que la empresa adjudicataria podría estar incurso en la prohibición de contratar del artículo 71.1.d) LCSP por no disponer, en la fecha límite de presentación de ofertas, de un Plan de Igualdad debidamente aprobado e inscrito, pese a superar previsiblemente -según múltiples indicios que enumera en su escrito- el umbral de cincuenta personas trabajadoras.

Solicita la apertura de periodo probatorio para verificar el número real de empleados en el momento relevante y denuncia que la falta de comprobación por el órgano de contratación vulnera los principios de igualdad de trato y libre competencia entre licitadores.

**Décimo.** Como es preceptivo, junto con el expediente administrativo, el órgano de contratación remite informe conforme al art. 56.2 LCSP, en el que solicita la desestimación del recurso.

Defiende la corrección del procedimiento y de la adjudicación, destacando que la empresa adjudicataria declaró en su DEUC no incumplir obligaciones sociales o laborales, que toda la documentación presentada -incluidos los justificantes requeridos tras la propuesta de adjudicación- se ajustaba a pliegos y normativa, y que el Registro Oficial de Licitadores acredita que la mercantil no tiene prohibiciones vigentes para contratar. No obstante, y dado que la recurrente ha planteado dudas sobre la eventual existencia de una prohibición de contratar, el órgano considera adecuado que el Tribunal pueda practicar las pruebas que estime pertinentes para mayor claridad y seguridad jurídica. Una vez verificado lo anterior, interesa que el Tribunal desestime el recurso, al no apreciarse motivo suficiente para cuestionar la adjudicación.

**Undécimo.** La Secretaría del Tribunal notificó la tramitación del recurso a las restantes licitadoras del procedimiento. La adjudicataria, EMPRESA VALENCIANA ACTIVIDADES SL presenta con fecha 27 de marzo de 2026 escrito de alegaciones en plazo, en el que sostiene el recurso de la recurrente se apoya en una mera hipótesis no acreditada -la eventual superación del umbral de cincuenta trabajadores- y que esta ausencia total de prueba no puede trasladar al Tribunal una labor de investigación que no es propia del recurso especial. Rechaza, por tanto, la procedencia de la prueba solicitada, al pretender suplir la falta de acreditación mínima de los hechos constitutivos de la supuesta prohibición de contratar.

Además, aporta informes de la Tesorería General de la Seguridad Social tendentes a acreditar que, a fecha 6 de noviembre de 2025, la empresa contaba con 49 trabajadores, distribuidos en dos códigos de cuenta de cotización (42 y 7, respectivamente), por lo que no alcanzaba el umbral que desencadena la obligación de disponer de un Plan de Igualdad, descartándose así la premisa fáctica en la que se basa el recurso.

Concluye que no existe vulneración alguna de los principios de igualdad, libre concurrencia o legalidad, y que el recurso resulta manifiestamente infundado al apoyarse en conjeturas

y no en hechos verificables, interesando su desestimación íntegra y la plena confirmación de la adjudicación.

**Duodécimo.** Con fecha 26 de marzo de 2026, la Secretaria del Tribunal, por delegación de este, acordó mantener la suspensión del expediente de contratación, producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP, de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** Este Tribunal es competente para la resolución del recurso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.4 considerado en relación con el artículo 46.2 de la LCSP y el Convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Valencia sobre atribución de competencias de recursos contractuales de 21 de mayo de 2025 (BOE del 2 de junio).

**Segundo.** Se han cumplido las prescripciones de lugar y forma de presentación del recurso especial previstas en los artículos 50 y 51 de la LCSP, atendido que este ha sido presentado el día 6 de marzo de 2026, y que la notificación de la resolución recurrida fue remitida a la recurrente el día 16 de febrero de 2026.

**Tercero.** Se recurre el acuerdo de adjudicación dictado en el procedimiento de licitación de un contrato de servicios cuyo valor estimado supera los cien mil euros, por lo que el contrato y el acto recurrido es susceptible de recurso ante este Tribunal, de acuerdo con lo dispuesto el artículo 44.1.a) y 2.c), respectivamente, de la LCSP.

**Cuarto.** La recurrente está legitimada activamente para la interposición del recurso especial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP, pues dirige este contra la resolución que acuerda la adjudicación del contrato a otra empresa licitadora que presentó su oferta en el procedimiento de licitación, quedando la recurrente como segunda mejor clasificada. La recurrente interesa la exclusión de la adjudicataria, por lo que, de estimarse el recurso, tendría una expectativa razonable de que le fuera adjudicado el contrato.

**Quinto.** La recurrente solicita que, previa la práctica de la prueba que propone en su escrito de recurso, y a la vista de su resultado, se estime el recurso especial interpuesto, declarándose no conforme a derecho la resolución de adjudicación recurrida y acordándose la exclusión de la adjudicataria. Sobre su admisibilidad, que determina la solución que demos al recurso, nos pronunciamos a continuación.

**Sexto.** Entrando en el fondo del asunto, debemos referirnos en primer lugar a la prohibición de contratar a que alude la recurrente en su recurso especial, que es la prevista en el art. 71.1 d) LCSP, a cuyo tenor:

*“1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias*

*d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o 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.”*

En particular, la empresa recurrente imputa a la adjudicataria el incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad inscrito en el registro laboral correspondiente, por sospechar que tiene más de 50 trabajadores en plantilla.

A estos efectos, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece lo siguiente:

*“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*



*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”*

Y por su parte, el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece, en cuanto al cómputo de los 50 trabajadores:

*“Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.”

**Séptimo.** Del mismo modo, es necesario recordar que la carga de acreditar los presupuestos en que basa su impugnación -en este caso, la concurrencia de la prohibición de contratar- recae sobre la recurrente, conforme a las reglas generales de la carga de la prueba y de acuerdo con lo dispuesto reiteradamente por este Tribunal. Así, en la resolución 144/2022, de 3 de febrero, recordábamos:



*La carga de probar que se está restringiendo el acceso a los licitadores por razones técnicas, le corresponde a la mercantil recurrente MINDRAY MEDICAL ESPAÑA, S.L., a tenor de las reglas generales sobre carga de la prueba.*

*Sobre los medios y la carga de la prueba se pronuncian el artículo 56.4 de la LCSP y el artículo 77.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

*En particular, el artículo 77 de la Ley 39/2015, el cual es aplicable supletoriamente a la tramitación del recurso especial con base en lo señalado en el apartado primero del artículo 56 de la LCSP, señala:*

*“Artículo 77. Medios y período de prueba.*

*1. Los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho, cuya valoración se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil”.*

*Y, a su vez el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil determina que:*

*“2. Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención”.*

*Junto con el recurso, no se aporta prueba alguna, que acredite o aporte un mínimo indicio probatorio que en el mercado sólo exista un número limitado de empresas, que puedan suministrar lo demandado en el lote 1 con las prescripciones de la cláusula del PPT en relación con que el equipo incorpore un módulo de transporte con pantalla táctil de 6” mínimo y 4 horas de funcionamiento a baterías mínimo.*

La recurrente sustenta su recurso en la sospecha de que la adjudicataria incumple las obligaciones en materia de igualdad, suposición que basa en los siguientes indicios:

1. Datos de la plantilla de la empresa en las cuentas anuales de 2024, en las que figuraban 47 personas trabajadoras al cierre del ejercicio.
2. Crecimiento del volumen de negocio en el periodo de 2023 a 2024, al haber multiplicado la empresa sus resultados por más de cinco veces en un ejercicio.
3. Adjudicación de numerosos contratos públicos con obligación de subrogación de trabajadores en los ejercicios 2024 y 2025.
4. Adjudicación de dos de los lotes del expediente que nos ocupa.

Por su parte, el órgano de contratación señala que en el Documento Europeo Único de Contratación (DEUC), la adjudicataria declaró que no incumplía las obligaciones en los ámbitos del Derecho social y laboral, y en el Anexo II “oferta económica y otros criterios evaluables mediante fórmulas”, la mercantil manifestó que cumplía con todos los requisitos y obligaciones exigidos por la normativa vigente. El órgano de contratación también manifiesta que sus Servicios Técnicos dependientes comprobaron el Certificado de inscripción en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, constatando que la mercantil EMPRESA VALENCIANA DE ACTIVIDADES, S.L. no tenía prohibiciones vigentes para contratar.

Finalmente la adjudicataria, en sus alegaciones, afirma con rotundidad que no alcanza el umbral de 50 trabajadores, que no existe la obligación de contar con un plan de igualdad y que no concurre ninguna prohibición de contratar. Aporta certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de dos códigos de cuenta de cotización (“Gestión de instalaciones deportivas” y “Servicios regulares de catering y otros”) en los que figura un total de 49 trabajadores dados de alta, en la fecha final de presentación de las proposiciones, el 6 de noviembre de 2025.

**Octavo.** Hechas las anteriores precisiones, es preciso determinar si procede, en el caso que nos ocupa, la apertura del periodo probatorio, en los términos solicitados por la recurrente, para que se practiquen las siguientes diligencias de prueba:

*“(I) Requerimiento a la Tesorería General de la Seguridad Social para que certifique el número máximo de trabajadores en alta simultáneamente por la mercantil*

*EMPRESA VALENCIANA ACTIVIDADES, S.L. durante el ejercicio 2025 y, en particular, a fecha 6 de noviembre de 2025, fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.*

*(II) Certificación relativa a todos los códigos de cuenta de cotización de los que sea titular la citada mercantil durante dicho período.*

*(III) Acreditación de la existencia y, en su caso, inscripción en el registro laboral correspondiente del Plan de Igualdad vigente en la referida fecha.*

*(IV) Requerimiento al órgano de contratación para que solicite a la empresa adjudicataria la acreditación documental del número de trabajadores en alta en todos sus códigos de cuenta de cotización a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, a fin de verificar el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 71.1.d) de la LCSP.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56.4 de la LCSP y en el artículo 30 del Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, este Tribunal puede acordar la apertura de un periodo probatorio cuando la naturaleza del asunto lo exija o para acreditar los hechos relevantes para la resolución del recurso.

En el presente caso, la empresa recurrente articula su pretensión sobre la base de ciertos indicios relativos a la posible superación por la adjudicataria del umbral de cincuenta personas trabajadoras, lo que, de confirmarse, determinaría la obligación de disponer de un plan de igualdad inscrito en el registro laboral a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

Sin embargo, y aun cuando tales indicios podrían justificar, en abstracto, la consideración de una eventual actividad probatoria, lo cierto es que la adjudicataria ha aportado un certificado oficial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el que se acredita que, a fecha 6 de noviembre de 2025, día en que expiró el plazo para la presentación de proposiciones, figuraban en alta 49 trabajadores para los dos códigos de cuenta de

cotización, resultando por tanto no alcanzado el umbral mínimo de 50 personas trabajadoras que activa la obligación de contar con un plan de igualdad.

Esta prueba documental, de carácter objetivo y emitida por la administración competente en materia de Seguridad Social, despeja las dudas suscitadas respecto del hecho decisivo para la resolución del recurso: la adjudicataria no estaba obligada en dicha fecha a disponer de un plan de igualdad inscrito, y, en consecuencia, no podía estar incurso en la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) LCSP.

A la vista de lo anterior, y dado que el certificado aportado por la adjudicataria permite constatar de forma suficiente y concluyente la inexistencia de la prohibición de contratar alegada, la apertura del periodo probatorio deviene innecesaria, al no existir hecho controvertido que deba ser esclarecido mediante diligencias adicionales.

**Noveno.** A la vista de cuanto antecede, debe concluirse la procedencia de la desestimación del recurso. La adjudicataria ha acreditado mediante certificación oficial de la Tesorería General de la Seguridad Social que ~~no~~ alcanzaba el umbral mínimo de cincuenta trabajadores que determina la obligación legal de disponer de un plan de igualdad inscrito en el registro laboral.

En consecuencia, no se aprecia incumplimiento alguno de la normativa laboral en materia de igualdad ni puede apreciarse la existencia de la causa de prohibición de contratar invocada por la recurrente. Tampoco se ha acreditado que el órgano de contratación haya infringido los principios de igualdad de trato, libre concurrencia o legalidad al admitir y valorar la oferta de la adjudicataria conforme a las declaraciones efectuadas en el DEUC y a la documentación obrante en el expediente, incluida la comprobación efectuada en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas.

Sentado lo anterior, y constatado que la adjudicación se ajusta a Derecho y que la recurrente no ha logrado desvirtuar la corrección del acto impugnado, procede la desestimación del recurso especial, debiendo mantenerse la adjudicación recurrida en sus propios términos.

Por todo lo anterior,

**VISTOS** los preceptos legales de aplicación

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

**Primero.** Desestimar el recurso interpuesto por D. J.M.B.R, en representación de EBONE SERVICIOS EDUCACIÓN DEPORTE, S.L., contra la adjudicación del lote 1 del contrato “*Servicios docentes de las actividades deportivas del Ayuntamiento de Manises por lotes*”, expediente 214776A, convocado por la Alcaldía del Ayuntamiento de Manises.

**Segundo.** Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

**Tercero.** Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58.2 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso- administrativo ante la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, 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