

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN
PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En Madrid, a 26 de junio de 2025

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de las trabajadoras afectadas y del sindicato COMISIONES DE BASE (CO.BAS), contra los pliegos del contrato denominado “*Servicio de Atención a mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 HORAS) del Ayuntamiento de Madrid*”, licitado por ese Ayuntamiento, con número de expediente 300/2025/00132, este Tribunal ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados el 7 de mayo de 2025 en el Perfil del Contratante del Ayuntamiento de Madrid, alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto, sujeto a regulación armonizada, con pluralidad de criterios de adjudicación y sin división en lotes.

El valor estimado del contrato asciende a 4.812.747,70 euros y su plazo de duración será de doce meses.

A la presente licitación ha presentado oferta un licitador.

Segundo. - Por la Mesa de contratación, en sesión celebrada el 27 de mayo de 2025, se procede a la apertura y calificación administrativa de la documentación contenida en el archivo electrónico 1 y se admite la oferta presentada por ALVALOP SERVICIOS XXI, S.L.

En sesión posterior, de 29 de mayo de 2025, la Mesa procede al descifrado y apertura del sobre de criterios no valorables en cifras o porcentajes y solicita el correspondiente informe técnico.

Tercero. - El mismo día 29 de mayo de 2025, la representación legal de las trabajadoras afectadas por la subrogación en la nueva licitación y del Sindicato CO.BAS, interpone recurso especial en materia de contratación ante este Tribunal solicitando la nulidad del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) y del Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT).

El 4 de junio de 2025 el órgano de contratación remitió el expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), solicitando la desestimación del recurso.

Cuarto. - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados de este contrato, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo, de cinco días hábiles, para formular alegaciones. En el plazo otorgado no se ha presentado alegaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - De conformidad con lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas

y Racionalización del Sector Público, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el presente recurso.

Segundo.- El recurso ha sido presentado por las trabajadoras afectadas por una potencial subrogación de la empresa adjudicataria y por el Sindicato CO.BAS, por lo que procede analizar la legitimación de los recurrentes para la interposición de este recurso, en virtud de lo establecido en el párrafo primero del artículo 48 de la LCSP, que estipula: *“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.*

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 empresarial sectorial representativa de los intereses afectados”.

A la vista de lo contemplado en este precepto, este Tribunal considera que la legitimación de la organización sindical recurrente sólo será admisible en relación con aquellos motivos de impugnación de los pliegos que tengan relación directa e incuestionable con la defensa de los intereses corporativos de los trabajadores, sin que pueda admitirse dicha legitimación en el caso de que los motivos del recurso rebasen este ámbito o se refieran a cuestiones de legalidad ordinaria del contenido de los pliegos. Y, en el caso de las trabajadoras afectadas, se reconocerá su legitimación en tanto se vean afectados sus derechos directa o indirectamente por la decisión objeto del recurso.

En el caso que nos ocupa, los motivos de impugnación vienen referidos, por un lado, a la vulneración de los derechos laborales adquiridos de las trabajadoras que serán

objeto de subrogación en el contrato en lid; y, por otro, a la vulneración de los principios de concurrencia, igualdad de trato entre licitadores y la proporcionalidad de las exigencias técnicas y económicas.

Descarta este Tribunal una relación directa o indirecta e incuestionable de la pretensión de defensa de los intereses de los licitadores con la defensa de los intereses de los trabajadores afectados, por lo que no se reconoce legitimación ni al sindicato, ni a las trabajadoras afectadas para impugnar las cláusulas de los pliegos que, a su juicio, imponen requisitos restrictivos o desproporcionados a los licitadores, que, en nada afectan a la esfera jurídica del personal a subrogar en el nuevo contrato. Procede, pues, inadmitir estos motivos del recurso interpuesto por falta de legitimación activa tanto de las trabajadoras, como de la organización sindical recurrente en atención a su contenido impugnatorio.

Por el contrario, se reconoce legitimación activa al sindicato para la impugnación de aquellos aspectos cuestionados que tengan relación directa con la defensa de los derechos de los trabajadores afectados: modificación de horarios laborales y turnos, incumplimiento de convenio colectivo, subrogación de trabajadores y percepción de complementos salariales.

En lo concerniente a la legitimación de las trabajadoras a las que afecta la subrogación para la defensa de sus derechos laborales, ha de concluirse que carecen de la legitimación activa exigida para poder interponer recurso especial en materia de contratación contra los pliegos, pues la subrogación de la futura empresa adjudicataria del contrato licitado en los contratos laborales de la empresa anteriormente adjudicataria del mismo es una cuestión que 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, correspondiendo, en su caso, a los trabajadores afectados hacer valer sus derechos frente a la empresa ante el Orden Jurisdiccional Social.

Por cuanto antecede, se reconoce únicamente legitimación activa al sindicato para la

impugnación de aquellos aspectos cuestionados que tengan relación directa con la defensa de los derechos de los trabajadores afectados.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso en nombre del sindicato.

Tercero. - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados el 7 de mayo de 2025 e interpuesto el recurso el 29 de mayo de 2025, en este Tribunal, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto. - El recurso se interpuso contra los pliegos de condiciones en el marco de un contrato de servicios cuyo valor estimado es inferior a 100.000 euros. El acto es recurrible, de acuerdo con el artículo 44.1.a) y 2 a) de la LCSP.

Quinto. - Fondo del asunto. Alegaciones de las partes.

El fondo del asunto se circunscribe a la defensa de las condiciones laborales de las trabajadoras afectadas por la subrogación.

1. Alegaciones de los recurrentes.

Entiende el sindicato recurrente, en primer término, que el pliego modifica el horario laboral de las trabajadoras afectadas por la subrogación, vulnerando el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, señala que los turnos actuales del servicio son de lunes a viernes, en turno de mañana de 7:30 a 15:00 horas, en turno de tarde de 15:00 a 22:00 horas y en turno de noche de 22:00 a 07:45 horas. Y el PPT, en su página 11 recoge que se establecerán 3 turnos: mañana, tarde y noche, entendiéndose que el turno de mañana abarca de 06:00 a 14:00 h, el de tarde de 14:00 a 22:00 h y el de noche de 22:00 a 06:00 h, debiendo solaparse la presencia de profesionales de los distintos turnos media hora para intercambio de información.

En lo concerniente a la distribución de figuras por departamento y turno, señala que la presencia profesional mínima por equipo de trabajo prevista por el pliego, requeriría 22 trabajadores sociales, 10 psicólogos y 6 auxiliares; sin embargo, el pliego y la memoria económica sólo contemplan 18 trabajadores sociales, 9 psicólogas y 5 auxiliares.

Por otra parte, el PPT en su página 17 indica que el Director/a y el Trabajador/a Social con funciones de Subdirectora tendrán una disponibilidad de 24 horas de lunes a domingo (con teléfono para estar localizable en cualquier momento), lo que incumple el artículo 51 3.1. A del Convenio Estatal de Acción e Intervención Social.

Prosigue señalando que el pliego no estima coste económico de suplencias por vacaciones al considerar que con el personal exigido se pueden cubrir los doce meses del año, realizando suplencias entre el personal. Y entienden que estas suplencias son de imposible cumplimiento pues todos los trabajadores, a excepción de un auxiliar de servicios sociales, están a jornada completa, lo que implicaría realizar horas extra.

Apunta que la página 3 de la memoria económica señala que del total de trabajadoras sociales susceptibles de incorporación según listado remitido por la entidad adjudicataria, sólo serán objeto de subrogación los 13 puestos de grupo 1, perfil trabajadoras sociales, previstos en el contrato que finaliza, cuando son 21 las trabajadoras sociales susceptibles de subrogación conforme al convenio aplicable (artículo 13) y al Acuerdo de Mejoras de la actual adjudicataria, pues deben incluirse las trabajadoras sociales activas, en excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, incapacidad temporal (IT) y bajas por riesgo de embarazo.

Por último, consideran que, con la nueva distribución de turnos, se dejarían de percibir complementos de trabajo a turnos, de nocturnidad, y de fines de semana y festivos de algunos profesionales.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

El órgano de contratación, en su informe, alega que los pliegos no determinan los derechos laborales de los trabajadores, sino que, como reconoce la jurisprudencia del Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, estipulan las obligaciones de la Administración y el contratista.

Apela al principio de autoorganización para defender que la Administración tiene potestad para configurar libremente la estructura, funcionamiento y organización de los servicios públicos, incluidos los externalizados.

Defiende que el pliego no obliga a fijar para cada turno del horario unos perfiles profesionales concretos, sino que fija, para cada tramo horario, la presencia necesaria de grupos profesionales, dejando a la entidad adjudicataria la posibilidad de establecer los turnos que consideren más adecuados. Y que, con respecto a las necesidades de personal, obra en el expediente estudio económico en el que se señalan los cálculos realizados para la determinación del personal necesario para prestar el servicio, considerando entre otros aspectos, el horario del recurso, así como los perfiles de mujeres a atender a la vista de los términos en los que se han definido las prestaciones objeto del contrato, que difieren en algunos aspectos de las que se vienen prestando en la actualidad.

Aduce en relación a la aplicación del convenio colectivo, que tal y como se señala en el expediente, el convenio de aplicación es el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, aplicándose sobre el mismo un 3,5 % sobre los salarios actualizados para los ejercicios 2025 y 2026. Dicho convenio es el que se ha tomado como referencia para el cálculo del valor estimado y el precio del contrato ya que se aplica con carácter general a todos los trabajadores y empresas pertenecientes a un mismo sector de actividad y es por tanto una norma de mínimos, susceptible de mejora vía convenio de empresa. A diferencia del convenio sectorial, los convenios de

empresa se aplican únicamente a los trabajadores y empresas que pertenecen a una misma empresa o grupo de empresas.

A priori la Administración ha tomado en consideración el convenio sectorial porque es aquél que resulta de aplicación a la vista del objeto del contrato, al encuadrarse en su ámbito funcional, teniendo en cuenta las condiciones salariales y mejoras aplicables al personal objeto de subrogación según la información que la actual adjudicataria ha facilitado en virtud del artículo 130 de la LCSP, pues en caso contrario, si se aplicase el convenio de empresa de la anterior adjudicataria su aplicación en la nueva licitación desvirtuaría la homogeneidad y concurrencia, ya que estaría imponiendo a la nueva adjudicataria un marco regulatorio específico de una empresa particular, no del sector de actividad.

Y, en relación con los complementos de trabajo a turnos, de nocturnidad, y de fines de semana y festivos, defiende que el Ayuntamiento no es empleador del personal subrogado, por lo que no le corresponde garantizar ni mantener complementos salariales como el plus de turnicidad, salvo que los turnos exigidos en el pliego (circunstancia que no se da en el caso que nos ocupa) lo exigiese en virtud de lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación o bien, si este plus estuviera reconocido como un derecho consolidado en el Convenio colectivo de aplicación, circunstancia que tampoco se produce.

Así mismo, y a modo de aclaración, indica que según la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 348/2024, de 23 de febrero) el complemento de turnicidad no se devenga automáticamente por el hecho de trabajar en diferentes horarios, sino que para su devengo debe existir una rotación real y efectiva entre turnos (mañana, tarde y noche) y con carácter habitual. Debido a ello, y dado que el diseño del nuevo servicio no contempla una rotación efectiva entre turnos, no existe derecho automático al plus, y, por tanto, no puede exigirse su inclusión en los pliegos.

Sexto. - Consideraciones del Tribunal.

Vistas las alegaciones de las partes, debemos partir, para la resolución del recurso, de una de las sentencias reseñadas por el propio órgano de contratación, STS 412/2024, de 5 de marzo 2024 que aclara que los pliegos de condiciones no se encuentran entre las fuentes de la relación laboral reguladas en el artículo 3.1 del Estatuto de los trabajadores, de modo que las cláusulas incluidas en el pliego de prescripciones técnicas tienen fuerza vinculante de cara a su cumplimiento, pero solo entre las partes del propio contrato administrativo, esto es, entre la empresa y la Administración contratante, puesto que el pliego de condiciones no genera derechos laborales exigibles por las propias personas trabajadoras.

De este modo, extendiéndose la relación jurídica del contrato que nos ocupa únicamente a la Administración contratante y al contratista, el Ayuntamiento resulta ajeno a la relación laboral que ligará al futuro adjudicatario con sus trabajadores.

Partiendo de lo anterior y, entrando en la alegación concerniente a la modificación del horario laboral de las trabajadoras afectadas por la subrogación, debemos partir de la libertad reconocida al órgano de contratación en el artículo 28 de la LCSP para la celebración de los contratos que consideren necesarios para el cumplimiento de sus fines, determinando a tales efectos la naturaleza, extensión de las necesidades, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas.

En atención a lo anterior, es el órgano de contratación, amparado en un principio de discrecionalidad técnica y, en todo caso, con plena satisfacción del interés general perseguido con la licitación, quien determina el contenido y objeto del contrato, sin que tenga la obligación de reiterar en el nuevo contrato la prestación del servicio en idénticas condiciones a las del contrato precedente, pese a que exista sucesión en el servicio.

En el presente caso, por lo que resulta del expediente, el órgano de contratación ha fijado en la documentación preparatoria del expediente, de un modo claro y razonable, las necesidades a satisfacer y, en uso de la discrecionalidad que legalmente se le reconoce, ha determinado la organización del servicio que considera más idónea para la satisfacción del interés público perseguido.

En este sentido, el documento denominado *“Informe sobre la necesidad, idoneidad y eficiencia del contrato”*, recoge, entre otras previsiones, lo siguiente:

“En relación al contrato anterior, se ha valorado la imperiosa necesidad de reestructurar el funcionamiento del servicio -teniendo en cuenta no sólo la optimización del funcionamiento del SAVG 24 Horas, sino del conjunto de la Red municipal contra la Violencia de Pareja/expareja-, ahondar en su especialización de la atención de las situaciones de urgencia y crisis y ampliar su cobertura para garantizar la adecuada atención de éstas.

Estas mejoras se concretan en:

- *Especialización del SAVG 24 Horas en la atención de casos de urgencia y situaciones de crisis, siendo asumida la atención en el medio/largo plazo por otros recursos de la red municipal, permitiendo esto agilizar el tiempo de reacción ante urgencias, así como la atención agendada en casos de atención prioritaria.*

- *Ajuste de los recursos humanos a la nueva concepción de la misión del recurso:
o Estructuración de turnos y equipos de intervención*

La organización de los recursos humanos en equipos de atención con distintas funciones principales definidas previamente y la posibilidad de rotación de una tipología de equipo de atención a otra, permitirá optimizar los procesos y tiempos de intervención, al tiempo que mejora las condiciones de trabajo para las profesionales, al disminuir la carga mental de éstas.

- o Modificación de perfiles profesionales*

Al ajustarse las prestaciones del SAVG 24h exclusivamente a atención de urgencias, situaciones de crisis y atenciones prioritarias con procesos cortos de intervención, es necesario ampliar el número de profesionales del trabajo social, puesto que constituyen el equipo básico de intervención en las urgencias sociales, así como el refuerzo de la figura del auxiliar de servicios sociales.

- o Incremento de la dotación de recursos humanos: En concreto, se amplía la plantilla del SAVG 24 Horas en:*

- o 5 Trabajadores/as sociales a jornada completa.*

- o 1 Auxiliar de servicios sociales a media jornada*

Esto, sumando a la modificación de contrato que se realizó en marzo de 2024, con la ampliación de 2 trabajadores/as sociales, 1 psicólogo/a y 1 asesor/a jurídico, permitirá dotar al servicio de agilidad en su respuesta.

(...)

- *Ampliación del horario de funcionamiento de la Unidad Móvil:*

Se amplían los días y horario de funcionamiento de la Unidad Móvil, cubriendo el servicio de lunes a domingo de 9:00 a 21:00 h. Esta ampliación viene motivada por un

lado, por el volumen de peticiones de intervención que no han podido ser desarrolladas en estos años de puesta en marcha de esta prestación, lo que indica la necesidad de su ampliación y por otro, tiene como objetivo facilitar la accesibilidad al SAVG.

▪ Implementación de nuevas prestaciones que facilitarán una mayor agilidad en la primera respuesta desde el servicio y la mejora de la intervención especializada.”

En relación con la insuficiente previsión de personal alegada por el sindicato, ya que, a juicio de esa parte, la presencia profesional mínima por equipo de trabajo prevista por el pliego, requeriría 22 trabajadores sociales, 10 psicólogos y 6 auxiliares; sin embargo, el pliego y la memoria económica sólo contemplan 18 trabajadores sociales, 9 psicólogas y 5 auxiliares, comprueba este Tribunal que el Pliego de Prescripciones Técnicas estipula en su apartado 7º los requerimientos de presencia de personal en función del horario, disponiendo expresamente que *“los turnos de trabajo de las profesionales serán fijados por la entidad gestora del servicio, contando con el visto bueno previo de la Dirección General, debiendo asegurar que en cada tramo horario señalado anteriormente se cubren los perfiles indicados”*.

Por esta razón, comparte este Tribunal con el órgano de contratación lo señalado en el informe al recurso en relación al complemento de turnicidad.

Sin perjuicio de lo anterior, el estudio económico que obra en el expediente contempla, para el cálculo de los costes de personal los siguientes complementos: complemento de responsabilidad, complemento de plena dedicación, complemento de experiencia profesional, complemento de trabajo a turnos, complemento “ad personam”, complemento de nocturnidad, complemento de fines de semana y festivos y plus de guardia.

Por lo que respecta a la disponibilidad del Director/a y el Trabajador/a Social con funciones de Subdirectora, como referimos en el párrafo anterior, el estudio económico contempla un plus de guardia para la coordinadora, en los términos contemplados en el apartado B del punto 3.1 del artículo 51 del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024., de modo que *“la persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 € cada vez que se encuentre en situación*

de expectativa de guardia por periodo mensual, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior, importe que se actualiza con las subidas acordadas en el año 2023 y siguientes, incrementando en un 3,5 % para los ejercicios 2025 y 2026”.

Entrando ya en la obligación de subrogación de las 21 trabajadoras que estima el sindicato deben ser incluidas en la relación de personal subrogable, atendiendo al convenio colectivo aplicable y al Acuerdo de Mejoras de la actual adjudicataria, debemos partir de lo estipulado en el artículo 130.1 de la LCSP:

“1. Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, 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. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista”.

En cumplimiento de este precepto, el Pliego de Cláusulas Administrativas dispone en su Anexo I, apartado 1.5, la obligación de subrogación de acuerdo con el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Y el Anexo VIII al PCAP incluye la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación, al objeto de permitir una exacta evaluación de los costes laborales, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 130 LCSP.

Como hemos señalado en diversas resoluciones, siendo una de las más recientes la nº 418/2024, de 7 de noviembre), partiendo de lo estipulado en el artículo 130 LCSP, el deber de información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo, se configura como una obligación puramente formal, en que el órgano de contratación actúa como un mero intermediario en el suministro de los datos entre el contratista que venía prestando el servicio y los licitadores que concurren a la nueva licitación.

En virtud de lo anterior, se desestiman todas las alegaciones del sindicato para las que se le ha reconocido legitimación.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal

ACUERDA

Primero. - Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal del sindicato COMISIONES DE BASE (CO.BAS), contra los pliegos del contrato denominado “*Servicio de Atención a mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 HORAS) del Ayuntamiento de Madrid*”, licitado por ese Ayuntamiento, con número de expediente 300/2025/00132, en aquellas cuestiones para las que se ha admitido legitimación del sindicato, por encontrarse directamente relacionadas con la defensa de los derechos laborales de los trabajadores afectados, inadmitiendo su legitimación para el resto de cuestiones, relacionadas con la defensa de los intereses de los licitadores.

Segundo. - Inadmitir el referido recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de las trabajadoras afectadas, al no constar acreditada la legitimación de dichas trabajadoras para su impugnación.

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 de la LCSP.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a las personas interesadas en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 59 de la LCSP.

EL TRIBUNAL