Recurso 438/2022
Resolución 308/2022
Sección Primera

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 2 de septiembre de 2022

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **VISTALEGRE SOLUTIONS, S.L.** contra su exclusión del procedimiento de adjudicación del contrato denominado "Suministro de material de oficina y papelería a los órganos judiciales de la provincia de Córdoba", respecto al lote 3, tramitado por la actual Delegación Territorial de Justicia, Administración Local y Función Pública en Córdoba (Expte. CONTR 2022 372910) este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 20 de mayo de 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía, anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día, los pliegos fueron puestos a disposición de los licitadores a través del citado perfil. El valor estimado del contrato asciende a 370.031,44 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP.

En la sesión de la mesa de contratación celebrada el 29 de julio de 2022 se acordó la exclusión, respecto al lote 3 del contrato, de la entidad VISTALEGRE SOLUTIONS, S.L., proponiéndose la declaración de desierto del citado lote al no existir más entidades licitadoras en la clasificación. El 2 de agosto de 2022, el órgano de contratación declaró desierta la licitación respecto al citado lote y el 3 de agosto, la entidad licitadora recibió notificación de su exclusión y de la declaración de desierto del lote 3.

SEGUNDO. El 4 de agosto de 2022, tuvo entrada en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad VISTALEGRE SOLUTIONS, S.L. contra su exclusión en el lote 3 del contrato.

La Secretaría del Tribunal recabó al órgano de contratación la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, posteriormente, fue recibida en este Tribunal.

Habiéndose conferido trámite de alegaciones a los interesados con traslado del escrito de recurso por plazo de cinco días hábiles, no se han recibido las mismas en el plazo otorgado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencia.

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO. Legitimación.

Ostenta legitimación la recurrente para la interposición del recurso dada su condición de licitadora en el procedimiento de adjudicación, de acuerdo con el artículo 48 de la LCSP.

TERCERO. Acto recurrible.

En el presente supuesto el recurso se interpone contra la exclusión de una entidad licitadora en el procedimiento de adjudicación de un contrato de suministro cuyo valor estimado es superior a cien mil euros, convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública, por lo que el acto recurrido es susceptible de recurso especial en materia de contratación al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 apartados 1.a) y 2.b) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

El recurso se ha interpuesto en plazo de conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 c) de la LCSP.

QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes.

1. Alegaciones de la recurrente.

Solicita que se anule su exclusión y se confirme la adjudicación a su favor del lote 3 del contrato.

Los términos de la controversia se circunscriben a la adecuada cumplimentación o no por la recurrente del requisito relativo al plan de igualdad, que le fue solicitado como documentación previa a la adjudicación del lote 3. Es por ello que, con carácter previo al examen de las alegaciones de las partes, hemos de señalar los siguientes extremos que derivan del expediente remitido por el órgano de contratación:

a) En el requerimiento de documentación previa a la adjudicación, se indicó a la recurrente, en lo que aquí interesa, lo siguiente: *"Deberá acreditarse lo que corresponda en el caso de encontrarse en alguno de los supuestos del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la Cláusula 10.7.2, j) del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, mediante el Anexo XVIII.*
Se advierte expresamente de que, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres, resulta exigible para las empresas con 50 o más trabajadores, disponer de Plan de Igualdad vigente, que deberá estar suscrito por las partes, con determinación de su ámbito temporal, debiendo estar el Plan inscrito en el registro público correspondiente.
Por tanto, de encontrarse en este supuesto, deberá aportar el Plan de Igualdad y certificado de su inscripción en el registro de convenios".

b) En la sesión de la mesa de contratación de 25 de julio de 2022, se examinó la documentación aportada por la recurrente, observando la mesa lo siguiente: "*Si bien ha aportado Plan de igualdad vigente suscrito por las partes, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, deberá aportar certificación de encontrarse inscrito en el registro público correspondiente".*

c) Tras requerirse de subsanación a la recurrente en los términos expuestos, aportó documentación declarando lo siguiente: *"Que se adjunta al presente documento toda la información que en la actualidad forma parte de los acuerdos alcanzados en cuestión de igualdad entre Vistalegre y sus trabajadores.*
Que de igual forma, el actual Plan de Igualdad (adjunto) se encuentra en proceso de aprobación por parte de los sindicados para proceder a su registro en la administración correspondiente.
Que Vistalegre, en su apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa, la promoción e igualdad entre hombres y mujeres es un seguimiento muy activo".

d) En la sesión de la mesa de contratación de 29 de julio de 2022, se acordó respecto a la recurrente que << *se comprueba que no ha cumplimentado de forma correcta el requerimiento, ya que no aporta el certificado de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro público correspondiente. Aporta una declaración responsable en la que manifiesta que "el actual Plan de Igualdad se encuentra en proceso de aprobación por parte de los sindicados para proceder a su registro en la administración correspondiente". Según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única 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, "Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador".*

La entrada en vigor, conforme a la Disposición Final Tercera, se producirá a los tres meses de la publicación en el Boletín Oficial del Estado, por lo que, habiéndose publicado con fecha 14 de octubre de 2020, entraría en vigor el 14 de enero de 2021, finalizando el plazo para la adaptación de los Planes de Igualdad vigentes el 14 de enero de 2022. En este contrato en concreto, el plazo para la presentación de ofertas finalizó el 15 de junio de 2022, fecha en la que los Planes de Igualdad ya deberían estar adaptados e inscritos conforme a lo establecido en el real decreto mencionado.

Por tanto, se considera que Vistalegre Solutions, S.L. no ha cumplimentado los requerimientos de documentación previa a la adjudicación, por lo que procede su exclusión. Conforme a lo establecido en la cláusula 10.7.3 del PCAP, se solicitará la misma documentación a la licitadora siguiente por el orden en que hayan quedado clasificadas las ofertas, y así se procederá sucesivamente hasta que se presente correctamente la documentación exigida. En este lote no existen más licitadoras en la clasificación, por lo que la mesa propone al órgano de contratación la declaración de desierto del lote 3 del contrato>>.

Pues bien, en su escrito de impugnación, la recurrente aduce que su obligación de tener implantado e inscrito el plan de igualdad entraba en vigor el 7 de marzo de 2022, por lo que debería resultarle de aplicación la previsión

del apartado 4 del artículo 4 del RD 901/2020 sobre plazo de un año para la negociación. Asimismo, señala que inició las comunicaciones y negociaciones con antelación y que todos los retrasos han derivado de la parte sindical que inicialmente ni contestó a los burofax que le remitió para la constitución de la comisión negociadora, circunstancia esta que le protege frente a cualquier tipo de sanción.

2. Alegaciones del órgano de contratación

Se opone a los motivos del recurso y aduce, en síntesis, lo siguiente:

a) Parece que la intención de la recurrente en su escrito de impugnación es la de poner en conexión la previsión general del art. 4.4 del RD 901/2020 -de que en un año tras la fecha en que deben iniciarse las negociaciones de un plan, este habrá de estar negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro- con el régimen transitorio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y del RD 901/2020. Así, según su argumento, en primer lugar, dispondría de plazo hasta el 7 de marzo de 2022 para iniciar el procedimiento de negociación (régimen transitorio de la LOI), y con posterioridad de un nuevo plazo de un año a partir de dicha fecha para tener el plan negociado, aprobado y solicitada su inscripción.

No obstante, se discrepa de dicho planteamiento. La previsión del art. 4.4 del RD 901/2020 está formulada para los planes futuros que hayan de negociarse, aprobarse e inscribirse tras su entrada en vigor, y no para modular a su vez el régimen transitorio contenido en la propia norma o en otras concordantes. Así, en primer lugar, la fecha del 7 de marzo de 2022 a partir de la cual la recurrente entiende que dispone de un año para la negociación, aprobación y solicitud de inscripción de su plan de igualdad, es, según la Disposición transitoria décima segunda de la LOI -introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo-, la fecha límite para la aprobación del plan en empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras -caso de la recurrente- y no para el inicio de la negociación, por lo que no dispone de un año adicional para negociar, aprobar y solicitar que se inscriba el plan.

Por otro lado, el régimen transitorio del RD 901/2020 sobre la inscripción de los planes de igualdad otorga un plazo de un año tras su entrada en vigor para llevar a cabo las oportunas revisiones de los planes que se encontrasen aprobados a dicha fecha. Si se entiende que el plan de igualdad de la recurrente se encontraba aprobado a fecha 13 de enero de 2021 (según documentación aportada por la misma en fase de subsanación), dispondría hasta el 14 de enero de 2022 para su revisión, revisión que parece que realmente se produce conforme a la fecha de 13 de enero de 2022 que consta en el plan aportado en el primer envío de documentación previa a la adjudicación, y que la mesa consideró una evaluación anual de las previstas en el propio plan. Si en ese momento se hubiera solicitado la inscripción, siempre se habría realizado con anterioridad a la fecha límite de presentación de ofertas del contrato, que finalizó el 15 de junio de 2022, por lo que hubiera cumplido con la obligación de inscripción.

Si, por contra, la fecha del 13 de enero de 2022 que consta en el primero de los planes aportados (en la documentación previa a la adjudicación) es realmente la de aprobación de un nuevo plan de igualdad, no habría que aplicar ningún régimen transitorio, sino que, al ser un plan aprobado con posterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020, bastaría con solicitar su inscripción en el plazo de quince días hábiles tras la firma.

b) En cualquier caso, la recurrente argumenta que el plan de igualdad aún se encuentra en proceso de aprobación por parte de los sindicados para proceder a su registro en la Administración correspondiente. Parece deducirse de ello que tanto el documento aportado en la documentación previa a la adjudicación, como el aportado en fase de subsanación a la documentación previa no son verdaderos planes de igualdad, sino

documentos de compromiso entre las partes de iniciar su negociación, por lo que no habría que entrar en el fondo clave de la cuestión (que es su inscripción en el registro correspondiente), pues la exclusión sería por no disponer de plan de igualdad.

Y concluye el informe al recurso *"Sin embargo, este órgano de contratación, siguiendo el criterio de la mesa, sí considera los documentos aportados, atendida su naturaleza y contenido, como verdaderos planes de igualdad, por lo que descartó y sigue descartando la exclusión de la licitadora por carecer de plan de igualdad.*
Así pues, no ha quedado acreditada la inscripción (ni la presentación de solicitud de inscripción) del Plan de Igualdad de la licitadora Vistalegre Solutions, S.L. en el registro correspondiente, fuera cual fuera la verdadera situación del plan según las dos posibles situaciones que se desprenden de la documentación aportada".

SEXTO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de la partes, procede su examen. Para resolver la controversia, debe tenerse en cuenta lo previsto en las siguientes normas:

- Artículo 45.2 de la LOI *"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"*.

- Disposición transitoria décima segunda de la LOI: *"Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:*
Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado". La citada publicación se produjo el 7 de marzo de 2019.

- Artículo 4 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. Registro de planes de igualdad: *"1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.*
2. Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

3. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.
4. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores".

- Artículo 11 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. Registro de planes de igualdad: *"1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*
2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.
3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.
4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo".

- Disposición transitoria única del Real Decreto Real 901/2020: *"Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador".*

- Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020: "*Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»".* Su publicación tuvo lugar el 14 de octubre de 2020.

-Artículo 6.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (en su redacción dada por el Real Decreto 901/2020) sobre solicitud de inscripción: *"A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente".*

Pues bien, la recurrente sostiene en su escrito de impugnación que *"debe quedar claro que la obligación de Vistalegre de tener implantado e inscrito el Plan de Igualdad entraba en vigor el 07 de marzo de 2022 por lo que debería resultarse de aplicación la previsión del apartado 4 del artículo 4 del RD 901/2020 (plazo de un año para la negociación)"*. Es decir, parece sostener que el 7 de marzo de 2022 se hacía efectiva su obligación de tener aprobado e inscrito un plan de igualdad, por lo que carece de sentido invocar la aplicación del artículo 4.4 del Real Decreto 901/2020 sobre plazo de un año para la negociación de un plan.

En definitiva, la fecha señalada en el recurso (7 de marzo de 2022) sería la fecha límite para la aprobación del plan y no la fecha de inicio de su negociación. Si la recurrente alude al 7 de marzo de 2022 solo puede ser porque, al disponer de 76 trabajadores, según consta en la documentación aportada a la licitación, le resultaría de

aplicación la Disposición transitoria décima segunda de la LOI que le concede un plazo de tres años para la aprobación de un plan de igualdad, plazo cuyo cómputo se inició el 7 de marzo de 2019 – fecha en que se publicó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado- y finalizó el 7 de marzo de 2022.

Desde esta perspectiva, como quiera que la recurrente parece reconocer en su escrito que aún no tiene aprobado el plan de igualdad – en tal sentido, afirma que *"Vistalegre inició las comunicaciones y negociaciones antes y todos los retrasos han derivado de la parte sindical que inicialmente ni contestó a los burofax que le remitimos para constituirnos como comisión negociadora, circunstancia que nos protege frente a cualquier tipo de sanción"*-, su exclusión de la licitación sería inevitable y no por la falta de inscripción del plan, sino por su falta de aprobación antes del límite temporal legalmente establecido en la disposición transitoria citada de la LOI (7 de marzo de 2022).

En cualquier caso, aun cuando obviásemos lo expuesto en el escrito de recurso y entendiéramos que la recurrente aportó a la licitación un plan de igualdad sin la correspondiente inscripción, defecto este que motivó la solicitud de subsanación por parte del órgano de contratación y su posterior exclusión ante la no aportación del certificado de inscripción del plan en el registro público correspondiente, tal exclusión sería procedente por las razones que esgrime el órgano de contratación en su informe al recurso.

Ciertamente, este Tribunal ha comprobado que la documentación relativa al plan de igualdad aportada como documentación previa a la adjudicación por la recurrente está firmada el 13 de enero de 2022, es decir, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 que fue el 14 de enero de 2021. Por tanto, esta norma reglamentaria sería de plena aplicación y su artículo 11 prevé la obligatoriedad de la inscripción del plan en un registro público, debiendo presentarse la solicitud de inscripción en el plazo de quince días a partir de la firma del plan, extremo este que no constaba en la documentación presentada por la recurrente y que motivó la solicitud de subsanación.

No obstante, en la documentación aportada por la recurrente para subsanar no se incluye ni el certificado de inscripción, ni la mera solicitud de la misma. En dicha documentación, la entidad licitadora declara que *"el actual Plan de Igualdad (adjunto) se encuentra en proceso de aprobación por parte de los sindicados para proceder a su registro en la administración correspondiente"*, acompañando documentación sobre un plan de igualdad fechado ahora el 13 de enero de 2021, es decir, antes de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Aplicando, pues, la disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020, y sin entrar en conjeturas sobre esta última fecha del plan, lo cierto es que el mismo, a la fecha de esta licitación, debía estar adaptado y su inscripción estar, al menos solicitada, lo que tampoco consta en la documentación presentada, declarando incluso la recurrente que el plan de igualdad está en proceso de aprobación.

Con base en todas las consideraciones realizadas, el recurso debe desestimarse siendo procedente la exclusión de la recurrente por no acreditar adecuadamente el requisito relativo al plan de igualdad.

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

ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **VISTALEGRE SOLUTIONS, S.L.** contra su exclusión del procedimiento de adjudicación del contrato denominado "Suministro de material de oficina y papelería a los órganos judiciales de la provincia de Córdoba", respecto al lote 3,

tramitado por la actual Delegación Territorial de Justicia, Administración Local y Función Pública en Córdoba (Expte. CONTR 2022 372910).

SEGUNDO. Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de multa en los términos previstos en el artículo 58.2 de la LCSP.

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

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma solo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su 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.