



Recurso nº 162/2024

Resolución nº 368/2024

Sección 2ª

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

En Madrid, a 14 de marzo de 2024.

VISTO el recurso interpuesto por D. Y.E.R.Q., en nombre y representación de AVIO SOLUCIONES INTEGRADAS, S.A.U., denominada actualmente CLECE FACILITY SERVICES S.A., contra el acuerdo de adjudicación del contrato de servicios de *“Mantenimiento eléctrico y de alumbrado público de las instalaciones de la Autoridad Portuaria de Las Palmas en la isla de Fuerteventura y el islote de Lobos”*, expediente G-2023/11, convocado por la Autoridad Portuaria de Las Palmas, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fecha 26 de junio de 2023, el Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Las Palmas aprueba el expediente de contratación relativo al contrato de servicios de *“Mantenimiento eléctrico y de alumbrado público de las instalaciones de la Autoridad Portuaria de Las Palmas en la isla de Fuerteventura y el islote de Lobos”* con un valor estimado del contrato de 1.441.979,20 euros, por el procedimiento abierto y tramitación ordinaria.

Segundo. En fecha 5 y 6 de julio de 2023, se publica en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio y los pliegos que han de regir la contratación, publicándose en 7 de julio de 2023, en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Tercero. En fecha 22 de agosto de 2023, se reúne la mesa de contratación y procede a la apertura del sobre número uno, admitiéndose las tres empresas presentadas. Se procede



a la apertura del sobre conteniendo criterios sujetos a juicio de valor, entregándolo a la comisión técnica para su valoración.

Cuarto. En fecha 16 de noviembre de 2023, se reúne la mesa y se procede a realizar una solicitud de aclaración con entrega de más documentación a la comisión técnica.

Quinto. En fecha de 28 de noviembre de 2023, se reúne la mesa para dar cuenta de una sucesión de empresa de CLECE, S.A. -que era la que inicialmente había presentado proposición a este contrato- a AVIO SOLUCIONES INTEGRADAS, S.A.U., y requerirle a la misma para que presente determinada documentación.

Sexto. En fecha 11 de diciembre de 2023, se reúne la mesa y acepta la sucesión de empresa antes señalada dando cuenta del nuevo nombre de la empresa licitadora.

Séptimo. En fecha 15 de diciembre de 2023, se reúne la mesa para hacer suyo el informe de evaluación de criterios sujetos a juicio de valor realizado por la comisión técnica. Asimismo, procede a la apertura del sobre número tres, valora los criterios automáticos y procede a ordenar las ofertas, proponiendo como adjudicatario a la empresa ACEINSA MOVILIDAD, S. A.

Octavo. En fecha 24 de enero de 2024, se procede a la adjudicación del contrato a favor de la citada empresa.

Noveno. Consta en el expediente remitido a este Tribunal como documento número 69, el plan de igualdad de la adjudicataria firmado el 7 de mayo de 2020 y el certificado de vigencia del mismo como documento número 68 hasta el 5 de julio de 2024.

Décimo. En fecha 5 de febrero de 2024, se interpone recurso contra la adjudicación.

Undécimo. En fecha 16 de febrero de 2024 la Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones. En fecha 22 de febrero de 2024 se presentan alegaciones por la entidad ACEINSA MOVILIDAD, S.A.



Duodécimo. Interpuesto el recurso, la Secretaria del Tribunal por delegación de este dictó resolución de 14 de febrero de 2024 acordando 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. El presente recurso se interpone ante este Tribunal que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP) y 22.1. 1º del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

Segundo. El recurso se interpone contra un acto susceptible de impugnación por dicho cauce, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1.a LCSP

“a) Contratos de obras cuyo valor estimado sea superior a tres millones de euros, y de suministro y servicios, que tenga un valor estimado superior a cien mil euros”.

Se impugna el acuerdo de adjudicación, recurrible según el artículo 44.2.c) LCSP.

Tercero. En cuanto a la legitimación, debe reconocerse a la recurrente al amparo de lo dispuesto en el artículo 48 LCSP, puesto que al estar posicionada en segundo lugar sus derechos e intereses legítimos podrían verse afectados en caso de estimarse el recurso.

Cuarto. Se ha respetado el plazo de 15 días previsto en el artículo 50 de la LCSP.

Quinto. En cuanto al fondo del asunto se impugna la adjudicación por estimar el recurrente que concurre en el adjudicatario la causa de prohibición para contratar señalada en el artículo 71.1. d de la LCSP:



“d) (...); 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 de mujeres y hombres.”

Para ello, señala que no consta inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, dicho plan de igualdad, por lo que estando incurso en causa de prohibición para contratar debiera excluirse de la licitación.

El órgano de contratación y el adjudicatario en sus alegaciones ponen de relieve que sí dispone de dicho plan, que el mismo está vigente y que lo que no está es inscrito en el registro, pero señalan que dicha inscripción no tiene eficacia constitutiva, por lo que debe diferenciarse no disponer de plan de no estar inscrito el plan.

La cuestión de los planes de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores ha sido ya abordada por este Tribunal en varias resoluciones, por todas, la resolución nº 1664/2022 de 29 de diciembre de 2022:

“El artículo 45 de la citada LO 3/2007 establece:

“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”.

Junto a ello hemos de tener en cuenta lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 46, a cuyo tenor: “4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”.

El desarrollo reglamentario de estos preceptos se contiene en el 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.

Así, resulta que la empresa adjudicataria está obligada –según la LO 3/2007– a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, estando además la empresa obligada a inscribir ese plan en el Registro de Planes de



Igualdad. Por otro lado, los pliegos exigen únicamente contar con el plan de igualdad en los términos establecidos en el artículo 45 de la LO 3/2007.

Como ya se razonaba en la resolución 1529/2021, de 5 de noviembre, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley. Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP exige:

“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 más de 250 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 de mujeres y hombres”.

De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.

A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. Por un lado, pesa sobre la empresa la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad



y, por otro, la obligación de inscribir este plan. No obstante, los pliegos del contrato, que tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y no han sido impugnados, así como el artículo 71.1.d) de la LCSP, se refieren únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad.

De ello se desprende que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente.

La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción.

Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos.”

Lo mismo ocurre en este expediente de contratación, no consta inscrito el plan, pero sí consta el mismo aprobado y su plena vigencia, por lo que no concurre causa alguna de prohibición de contratar, debiendo desestimarse el recurso presentado.

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. Y.E.R.Q., en nombre y representación de AVIO SOLUCIONES INTEGRADAS, S.A.U., denominada actualmente CLECE



FACILITY SERVICES S.A., contra el acuerdo de adjudicación del contrato de servicios de *“Mantenimiento eléctrico y de alumbrado público de las instalaciones de la Autoridad Portuaria de Las Palmas en la isla de Fuerteventura y el islote de Lobos”*, expediente G-2023/11, convocado por la Autoridad Portuaria de Las Palmas.

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 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 de la Audiencia Nacional, 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 11.1 letra f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES