



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 218/2024

Resolución nº 375/2024

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 14 de marzo de 2024.

VISTO el recurso interpuesto por D. A.G.M., en representación del Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT contra el acuerdo de adjudicación adoptado en la licitación convocada por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria para contratar los “*servicios de Seguridad y Vigilancia en el edificio sede de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria en la Plaza de los Sagrados Corazones 7, de Madrid*”; expediente número 202301000005; este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El Director de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria acordó con fecha 2 de noviembre de 2023 iniciar el expediente de contratación correspondiente al “*contrato de servicios de Seguridad y Vigilancia en el edificio sede de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria en la plaza de los Sagrados Corazones 7, de Madrid*”, con número de expediente 202301000005. El valor estimado del contrato se fijó en 1.052.938,98 €.

Segundo. El anuncio de licitación fue publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP en adelante) el 8 de noviembre de 2023, publicándose también en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el BOE con fecha 10 de noviembre de 2023.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, fueron admitidos un total de 14 licitadores, entre ellas la empresa que ha resultado adjudicataria, ARIETE SEGURIDAD, S.A.



Tercero. Seguido el procedimiento por sus trámites, con fecha 29 de diciembre de 2023 se reúne la Mesa de Contratación para la valoración de las ofertas evaluables mediante fórmulas, resultando la oferta presentada por ARIETE SEGURIDAD, S.A. la mejor valorada conforme los criterios de adjudicación previstos en el Pliego, proponiéndose la adjudicación del contrato a su favor.

El día 12 de enero de 2024 se recibe mediante correo electrónico denuncia de D. A.G.M., en representación del sindicato ahora recurrente, en la que manifiesta que la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A. carece de plan de igualdad por falta de representatividad en la firma y que, por ello, la empresa ha pedido la anulación del plan de igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (en adelante REGCON). Por este motivo considera que se haya incurrido en prohibición de contratar a tenor de lo dispuesto por el artículo 71.1 d) 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 LSCP).

Con fecha 19 de enero de 2024 el órgano de contratación requirió a la adjudicataria para que, en el plazo de tres días, remitiera el Plan de Igualdad completo y debidamente aprobado, así como justificación de si el mismo se encontraba en vigor y había sido aprobado con la suficiente representatividad, así como el acta de la reunión de la Comisión Negociadora que aprobó el mismo.

Con fecha 24 de enero de 2024 el adjudicatario remite un escrito en el que manifiesta que, con fecha 13 de septiembre de 2023 se aprobó su tercer plan de igualdad, presentándose al REGCON el mismo día. Que, el 9 de octubre de 2023 recibió la notificación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP) en el que se convocaba para la designación de mediador al haber presentado UGT solicitud para la declaración de la nulidad del Plan de Igualdad. Que, en la reunión celebrada en el SIMA-FSP el 23 de octubre de 2023, manifestó que todos los sindicatos legitimados fueron convocados a la negociación del Plan de Igualdad, habiendo UGT declinado su participación, lo que hizo por correo electrónico. Que, en el mismo acto, planteó a las partes presentes la posibilidad de solicitar al REGCON que no dictara resolución en relación con la inscripción del Plan de



Igualdad, de modo que pudiera iniciarse una nueva negociación de aquel. Que se alcanzó el acuerdo de que se volvería a convocar a todas las partes legitimadas para constituir la mesa negociadora del Plan de Igualdad. Aportó, junto con sus alegaciones, diversa documentación sobre los Planes de Igualdad aprobados hasta la fecha.

La documentación aportada fue examinada por la Mesa de Contratación en sesión celebrada el 26 de enero de 2024 y se consideró correcta, acordándose por Resolución de 1 de febrero de 2024 adjudicar el contrato a esta empresa, ARIETE SEGURIDAD, SA.

Cuarto. Contra el acuerdo de adjudicación del contrato se interpone recurso especial en materia de contratación por el Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT.

Considera el sindicato recurrente en su recurso que la empresa adjudicataria incurre en prohibición de contratar y no puede resultar adjudicataria, ex artículo 71.1 d) de la LCSP.

Dispone este precepto (art. 71.1 LCSP) que:

“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 de mujeres y hombres”.

Pues bien, alega la recurrente que la adjudicataria no dispone de Plan de Igualdad inscrito en el REGCON, habiendo incurrido la mercantil en falsedad documental al declarar que cumplía los requisitos para contratar. Dice, además, que el Plan es nulo por cuanto UGT no formó parte de la negociación del Plan.

Con base en ello solicita se declare nulo o, subsidiariamente, se anule el acuerdo de adjudicación, al no tener la adjudicataria un Plan de Igualdad negociado e inscrito conforme exige la LCSOP y normativa de aplicación.

Quinto. Recibido en este Tribunal el expediente, el órgano de contratación acompañó el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la LCSP y 28.4 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC), aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

En su informe, tras describir los hitos más importantes del procedimiento de licitación seguido, solicita en primer lugar se inadmita el recurso, al considerar que el sindicato recurrente carece de legitimación para recurrir el acuerdo de adjudicación, al no guardar sus alegaciones relación con la protección de los derechos de los trabajadores que hayan de realizar la prestación o se vean afectados por ella. Subsidiariamente solicita la desestimación del recurso. Reconoce el órgano de contratación que la adjudicataria no ha inscrito en el REGCON el último Plan de igualdad aprobado, si bien alega que ello no es constitutivo de prohibición de contratar de acuerdo con la doctrina de este Tribunal, siempre que exista un plan de igualdad vigente. Cita en defensa de su criterio la Resolución 1664/2022 de este Tribunal. Sobre la cuestionada vigencia del plan de igualdad por la recurrente, afirma que en ninguno de los documentos aportados por FeSMC UGT o por ARIETE SEGURIDAD, S.A. consta la declaración de nulidad del último Plan de igualdad aprobado, únicamente la solicitud de suspensión de su inscripción en el REGCON, debiendo por tanto presumirse la vigencia del mismo por parte del órgano de contratación.



Sexto. La secretaria de este Tribunal dio traslado del recurso interpuesto a todos los licitadores que participaron en el procedimiento de contratación a que se refiere el acuerdo recurrido para que pudieran, si a su derecho conviniera, hacer alegaciones al recurso; habiendo evacuado dicho trámite ARIETE SEGURIDAD, SA.

En su escrito, la adjudicataria del contrato defiende que sí tiene un Plan de igualdad vigente, aprobado el 13 de septiembre de 2023 y presentado a inscripción al REGCON. Iniciado el procedimiento para su negociación, se convocó a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) al sindicato UGT, que no acudió a la comisión negociadora por el siguiente motivo (consta al documento nº 7 de los que se acompañó al escrito de alegaciones):

“UGT no irá a la reunión de la comisión de Igualdad por que [sic] así nos lo ha comunicado la dirección del sindicato”.

Entre tanto ARIETE SEGURIDAD, SA. ha solicitado la suspensión de la inscripción del III Plan de igualdad para iniciar nueva negociación y poner fin al conflicto suscitado con este sindicato. Asimismo, alega que el anterior Plan de Igualdad tuvo una vigencia pactada de 6 años (desde el 29 de noviembre de 2017 hasta el 28 de diciembre 2023), de modo que al presentar su proposición para participar en la licitación ARIETE tenía un Plan de Igualdad vigente sin la problemática que se ha presentado con el tercer Plan, actualmente pendiente de inscripción. Por todo ello solicita se desestime el recurso interpuesto por el Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT.

Séptimo. Interpuesto el recurso, la secretaria del Tribunal por delegación de éste dictó Resolución de 28 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 esta resolución la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El recurso interpuesto, que debe calificarse como especial en materia de contratación, se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la LCSP.

Segundo. El recurso se interpone contra el acuerdo de adjudicación adoptado en un contrato de servicios cuyo valor estimado se ha fijado en 1.052.938,98 €.

Dispone el artículo 44.1 LCSP que:

“1. Serán susceptibles de recurso especial en materia de contratación, los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de este mismo artículo, cuando se refieran a los siguientes contratos que pretendan concertar las Administraciones Públicas o las restantes entidades que ostenten la condición de poderes adjudicadores:

- 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.*
- b) Acuerdos marco y sistemas dinámicos de adquisición que tengan por objeto la celebración de alguno de los contratos tipificados en la letra anterior, así como los contratos basados en cualquiera de ellos.*
- c) Concesiones de obras o de servicios cuyo valor estimado supere los tres millones de euros”.*

El contrato a que se refiere el acuerdo recurrido (contrato de servicios con un valor estimado superior a cien mil euros) está dentro de los contratos susceptibles de recurso.

Por su parte, el apartado 2 de la LCSP señala que:

“Podrán ser objeto del recurso las siguientes actuaciones: (...) c) Los acuerdos de adjudicación”.

De modo que debe concluirse que el recurso se interpone contra un acto recurrible.

Tercero. En lo que se refiere a la legitimación para recurrir, dispone el artículo 48 de la LCSP en su primer párrafo lo siguiente:

“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”.

En relación con la legitimación de las organizaciones sindicales, en la Resolución 1563/2023 de 1 de diciembre compendiamos nuestra doctrina en los siguientes términos:

“De acuerdo con lo señalado en el párrafo segundo del artículo citado, la legitimación de las organizaciones sindicales se circunscribe a la impugnación de aquellas actuaciones o decisiones recurribles que puedan suponer un incumplimiento de las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la ejecución del contrato”.

Luego la legitimación de los sindicatos está condicionada a que los motivos de impugnación que se pretenden hacer valer en el recurso guarden relación con la protección de los derechos de los trabajadores que hayan de realizar la prestación o se vean afectados por ella. De modo que para admitir la legitimación del sindicato recurrente, debemos analizar primero cuáles son los motivos que le llevan a reaccionar contra el acuerdo de adjudicación, de manera que si tuvieran que ver con la defensa de los intereses laborales de los trabajadores que tienen encomendada, sería dable afirmar su legitimación; mas, si los motivos esgrimidos nada tuvieran que ver con las condiciones laborales de los trabajadores, habría que concluir su falta de legitimación para recurrir el acuerdo de

adjudicación, al no apreciarse derecho o interés legítimo vulnerado ni que pudiera afectar a los intereses que defiende el sindicato.

El órgano de contratación en su informe defiende la falta de legitimación del sindicato recurrente, alegando que su pretensión no guarda relación con la protección de los derechos de los trabajadores que hayan de realizar la prestación o se vean afectados por ella.

Como se ha indicado en los Antecedentes de Hecho de esta resolución, el motivo de impugnación del acuerdo de adjudicación es la falta de validez del Plan de igualdad que ha de tener aprobado la licitadora para poder ser adjudicataria. Según el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, los planes de igualdad:

“(c)onstituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Luego la alegación principal del recurso sí tiene que ver con la defensa de los derechos de los trabajadores, pues trata de velar de que durante el proceso de ejecución del contrato se cumplan por el empresario las obligaciones sociales o laborales respecto de los trabajadores que participen en la realización de la prestación, en concreto la obligación de contar con un plan que garantice la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el entorno laboral de la empresa.

Se admite, por lo expuesto, la legitimación de la recurrente para interponer el presente recurso.

Cuarto. Se han cumplido las formalidades de plazo y demás previstas en la LCSP para la interposición del recurso objeto de esta Resolución.

Quinto. Entrando en el fondo de la cuestión debatida, debe analizarse si la empresa que ha resultado adjudicataria ARIETE SEGURIDAD, S.A., cumple la obligación de contar con un Plan de Igualdad, conforme ha declarado responsablemente al formular su oferta ante

el órgano de contratación, y no incurre en la prohibición de contratar que se contiene en el artículo 71.1 d) LCSP.

Lo primero que ha de señalarse es que es reiterada la doctrina de este Tribunal sobre la no exigencia de inscripción de un Plan de Igualdad para poder considerar que la empresa dispone de dicho Plan y no incurre en prohibición de contratar (Resoluciones de este Tribunal 1664/2022 de 29 de diciembre, 238/2023 de 2 de marzo o 701/2023 de 8 de junio). Señala la primera de las Resoluciones citadas (1664/2022) lo siguiente:

“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”.

Y es que lo relevante de esta exigencia es que la empresa licitadora cuente con un Plan de Igualdad negociado con los representantes de los trabajadores y que se aplique con carácter vinculante para la empresa en favor de dichos empleados. Estos Planes son fruto

de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016), no siendo su inscripción constitutiva aun cuando se exija por la norma como obligatoria.

En el caso ahora analizado la adjudicataria tenía un Plan de Igualdad inscrito a la fecha de finalización del plazo para la presentación de las ofertas (el segundo), si bien ha sido sustituido por otro (el tercero) que se ha aprobado por la comisión negociadora el 13 de septiembre de 2023. La comisión para la negociación de este tercer plan se constituyó el 15 de junio de 2023, estando aún vigente el anterior, habiéndose acreditado por la adjudicataria que se citó en forma al sindicato UGT, si bien no compareció a la negociación por voluntad propia. Es precisamente este sindicato (en concreto el Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT) el que ahora recurre alegando la invalidez del Plan de igualdad y su falta de inscripción.

Teniendo en cuenta lo ocurrido y siendo innecesaria, como ha declarado reiteradamente este Tribunal, la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro para afirmar el cumplimiento de este requisito por la adjudicataria, son varios los motivos que llevan a este Tribunal a concluir que la recurrente no ha incumplido sus obligaciones cuando el art. 71 LCSP obliga a todo licitador a:

“(c)ontar 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 se deduce que la adjudicataria cuenta con un Plan de Igualdad aprobado. Sobre la legalidad de este Plan, que es el motivo que sustancialmente esgrime la recurrente para entender a aquella incurso en prohibición del contratar, nada puede juzgar este Tribunal puesto que excede sus competencias.

Por todo lo expuesto este Tribunal considera que ARIETE SEGURIDAD, S.A., no incurre en la prohibición de contratar que se contiene en el art. 71.1 d) LCSP.

El recurso, por las razones expuestas, ha de ser íntegramente desestimado.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por por D. A.G.M., en representación del Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT contra el acuerdo de adjudicación adoptado en la licitación convocada por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria para contratar los “*servicios de Seguridad y Vigilancia en el edificio sede de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria en la Plaza de los Sagrados Corazones 7, de Madrid*”, confirmando íntegramente su legalidad.

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 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 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