



Recurso nº 515/2024

Resolución nº 979/2024

Sección 2ª

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

En Madrid, a 30 de julio de 2024.

VISTO el recurso interpuesto por D. R. M. M. en representación de MASTER SECURITY 3000, S.L., contra la adjudicación del contrato de “*Servicio de vigilancia (sin armas) del centro de Espinardo de Ibermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 274*”, con expediente referencia B30244145600, licitado por Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. El 7 de marzo de 2024 se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de licitación del contrato, con un valor estimado de 420.000,00 €.

Segundo. Con fecha 22 de marzo de 2024 la mesa de contratación procedió a la apertura y calificación de la documentación administrativa de los licitadores presentados, admitiendo a todos ellos a la licitación.

Tercero. El 4 de abril de 2024 se reunió de nuevo la mesa de contratación para la apertura de las ofertas valorables mediante criterios evaluables automáticamente, que fueron valorados por el equipo técnico del órgano de contratación conforme a las reglas contenidas en el pliego de condiciones administrativas particulares (PCAP), acordándose la puntuación de los tres candidatos.

De conformidad con la valoración, la mesa propuso la adjudicación a VIGILANTES ASOCIADOS AL SERVICIO DE BANCA Y EMPRESA (VASBE), S.L.



Cuarto. Mediante acuerdo del director general de la mutua de 12 de abril de 2024, se adjudicó la licitación a la referida mercantil.

Quinto. En fecha de 23 de abril de 2024 el recurrente interpuso recurso especial en materia de contratación.

Sexto. En fecha 30 de abril 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 7 de mayo de 2024 se presentan alegaciones por la entidad VASBE, S.L.

Séptimo. Interpuesto el recurso, la Secretaria del Tribunal, por delegación de este, dictó resolución de 30 abril 2024 acordando mantener la suspensión del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 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), 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. Este Tribunal es competente para conocer este recurso de acuerdo con la LCSP y el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se prueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC).

Segundo. Se trata de un acto objeto de recurso especial en materia de contratación, al incardinarse en el procedimiento de licitación de un contrato de servicios que supera el umbral cuantitativo señalado en el artículo 44.1.a) de la LCSP.

Igualmente se trata de un acto recurrible al tratarse de la impugnación de la adjudicación del procedimiento de contratación, con arreglo al artículo 44.2.a) de la LCSP.



Tercero. La interposición del recurso se ha producido dentro del plazo legalmente establecido, de conformidad con el artículo 50 LCSP.

Cuarto. El recurrente está legitimado para la interposición del presente recurso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP, al haber quedado su oferta clasificada en segundo lugar, por lo que la eventual estimación del recurso le conferiría una expectativa razonable de alzarse con el contrato.

Quinto. Sostiene la parte recurrente, para fundamentar el recurso, que la adjudicataria se encuentra incurso en una prohibición para contratar de las reguladas en el artículo 71.1.d) LCSP, en este caso en concreto, por ausencia de un plan de igualdad en todas las provincias en las que actúa y en concreto al no contar con un plan de igualdad para su centro ubicado en la Región de Murcia, razón por la cual ha de ser excluida del procedimiento de licitación del presente contrato.

Sexto. Por su parte, el adjudicatario, que presentó alegaciones, considera que tiene implantado el plan de igualdad legalmente exigido, no solo para la provincia de Salamanca sino para todos aquellos centros de trabajo de ámbito estatal, no pudiéndose confundir el hecho de que la sede social de esté ubicada en la localidad de Salamanca con la circunstancia de que el plan de igualdad se circunscriba exclusivamente a dicha provincia pues en el ámbito de aplicación del mismo se establece la adhesión al plan de igualdad a todos los centros de trabajo, circunstancia aceptada y admitida por la RLT.

Dicho Plan, continúa, se encuentra inscrito ante el organismo correspondiente sin traba, salvedad ni reparo alguno por lo que el mismo goza de presunción de certeza, validez y eficacia sin que el recurrente haya promovido actuación alguna en orden a cuestionar la correcta inscripción por el órgano administrativo, y, por consiguiente, su validez y eficacia.

A más abundamiento explica cómo del análisis del plan de igualdad se observa de forma palmaria que el mismo no va referido una plantilla de 250 trabajadores como se dice de contrario, sino que el mismo incluye la totalidad de la plantilla a nivel nacional.

Asimismo, considera que el análisis del plan de igualdad en materia de representatividad por sexos por categoría profesional, retribuciones, condiciones de trabajo,



representatividad de sexo por tramos de edad, conciliación de vida familiar se cifran en 168 mujeres y 854 hombre siendo el total de la plantilla de 1022.

De este modo, considera que se aprecia que todas las conclusiones y ejes de actuación están realizados sobre la totalidad de la plantilla a nivel nacional,

Séptimo. El órgano de contratación pone en cuestión la legitimación del firmante del recurso para actuar en representación de la mercantil recurrente. Entiende que, en los bastanteos que se acompañan a la escritura de apoderamiento aportada por el recurrente se hace referencia a una escritura anterior a aquella que no ha sido aportada, y que, dice, sería conveniente requerirle.

En cuanto al fondo del asunto, alude el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Continúa señalando que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, señala en su artículo 3 que 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... 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.

Continua el artículo 7 de este texto reglamentario indicando que el resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste va dirigido a identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el



diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa (artículo 8).

De este modo, considera que VASBE aprobó un plan de igualdad para el periodo 2021-2024, cuya negociación se llevó a cabo en el seno del Comité de Empresa. Del examen del documento resulta clara la vocación de afectación a la globalidad de personas trabajadoras que integran la plantilla.

Alega que los aspectos señalados abundan necesariamente en una interpretación del Plan en términos de empresa para todo el personal, más allá del número de centros de trabajo que tenga en cada momento, pues tanto el diagnóstico previo realizado para aflorar las situaciones de desigualdad existentes en 2020 como la definición de los objetivos y medidas a implementar para superarlas, no se entienden si su aplicación quedase limitada a la plantilla del centro de Salamanca.

Finalmente, invoca la Resolución 153/2024 de este Tribunal y solicita la desestimación del presente recurso.

Octavo. A la vista de lo anterior, este Tribunal ha de analizar en primer lugar, la alegación (más bien la insinuación) de la falta de legitimación esgrimida por el órgano de contratación. Analizada la documentación presentada por la parte recurrente, y en concreto, el documento 1, se entiende que D. R. M. M. cuenta con el poder suficiente para la interposición del presente recurso, razón por la cual, se acepta la legitimación para su interposición y se desestima esta cuestión esgrimida por la parte recurrida.

Noveno. En lo que corresponde al fondo del asunto, debemos comenzar exponiendo lo dispuesto en la LCSP. El artículo 71.1.d) de la LCSP establece como prohibiciones de contratar:

“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”.

Esta provisión proviene de lo dispuesto en la LO 3/2007 cuyo artículo 45 de la dispone que:

“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...”

Ciertamente, según manifiesta el recurrente, el apartado 2 del plan de igualdad de la adjudicataria considera su ámbito de aplicación, en los siguientes términos,

“El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de VASBE, S.L. en Salamanca presentando una plantilla media de 250 trabajadores. Este plan de igualdad es un compromiso de obligado cumplimiento en todos los niveles de la misma.

En el caso de que se abrieran nuevos centros, el departamento de RRHH se compromete a informar a la comisión para tenerlos presentes en la actualización del diagnóstico y la adhesión al plan.

El artículo 46.3 de la LO 3/2007 establece que los planes de igualdad incluyen la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



Dicha redacción permite que un único plan de igualdad de empresa establezca reglas especiales aplicables a uno o varios centros de trabajo. Es decir, el plan de igualdad no ha de tener el mismo contenido para todos los centros de trabajo que tenga una misma empresa.

Lo anterior supone que en el caso que nos ocupa, en aplicación del apartado 2 del plan de igualdad aprobado, será necesario actualizar parte de su contenido, en concreto, la actualización del diagnóstico, con carácter previo a su aplicación al nuevo centro de trabajo, para su adhesión al plan.

Ahora bien, lo cierto es que, aun admitiendo que el plan de igualdad de la adjudicataria no es aplicable en Murcia, ello no nos puede llevar a concluir que se halle incurso en la prohibición de contratar contemplada en el artículo 71.1.d) de la LCSP. Y ello porque ningún indicio aporta el recurrente que permita concluir que el plan de igualdad deba ser aplicable en Murcia, puesto que no acredita (no lo intenta, siquiera) que el adjudicatario tenga un centro de trabajo en la región. En definitiva, de la documentación aportada al expediente se deduce que la adjudicataria dispone de un plan de igualdad, que no sería aplicable automáticamente a un centro de trabajo del que dispusiera en Murcia, pero es que del expediente no se deduce que la adjudicataria disponga de un centro de trabajo en Murcia, ni tampoco debe disponer de él en cuanto adjudicataria del contrato (sin perjuicio de que deba darlo de alta, en su caso, una vez iniciada la ejecución del contrato).

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 D. R. M. M. en representación de MASTER SECURITY 3000, S.L., contra la adjudicación del contrato de “*Servicio de vigilancia (sin armas) del centro de Espinardo de Ibermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 274*”, con expediente referencia B30244145600, licitado por Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274.



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 ella 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 al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1.f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES