



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 1315/2024

Resolución nº 1495/2024

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 21 de noviembre de 2024.

VISTO el recurso interpuesto por D. E.R.A., en representación de THEON SENSORS, S.A., contra el acuerdo de adjudicación del procedimiento “*Acuerdo Marco para la adquisición de binoculares de visión nocturna*”, con expediente 2023/ETSAE0906/00001494E, convocado por el Ministerio de Defensa, Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico del Ejército de Tierra, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha dictado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Mediante Resolución de la Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico del Ejército de Tierra, de fecha 1 de agosto de 2023 se aprueban los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas del procedimiento “*Adquisición De Binoculares De Visión Nocturna*”, con expediente 2023/ETSAE0906/00001494E con un valor estimado de 11.200.000,00 €.

Segundo. Mediante anuncio fue publicada la licitación en la Plataforma de Contratación del Sector Público el día 14 de agosto de 2023 y en el BOE en fecha 23 de agosto.

Tercero. En fecha 31 de agosto de 2023, se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público una rectificación del anuncio y de los pliegos de la licitación, retrasando la fecha límite para la recepción de solicitudes de participación hasta el 9 de octubre de 2023 (fijada inicialmente para el 8 de septiembre anterior).

Cuarto. Por resolución de 20 de septiembre de 2023, dado que, en la tramitación de los certificados de último destino intervienen órganos administrativos ajenos al órgano de



contratación y se han advertido retrasos que, a juicio de éste, afectan a su vez a la tramitación de las licencias de exportación necesarias para que los licitadores extranjeros puedan presentar las muestras requeridas en los pliegos, se acordó ampliar el plazo de presentación de solicitudes de participación hasta el 15 de noviembre de 2023 a las 12:00 horas. Vencido el cual, se presentaron a la licitación las siguientes empresas:

-THEON SENSORS S.A.

-NIGHTVISION LASERS SPAIN, S.L.

Quinto. Tras la oportuna tramitación del procedimiento de licitación, este concluyó con la resolución de la adjudicación de fecha 23 de mayo de 2024 a favor de NIGHTVISION LASERS SPAIN, S.L. que fue notificada a los interesados y anunciada en la misma fecha.

Sexto. Contra el citado acuerdo de adjudicación, THEON SENSORS S.A. interpuso recurso especial en materia de contratación, habiéndose tramitado con número de recurso especial 777/2024.

Séptimo. Por Resolución nº 914/2024 dictada con fecha de 18 de julio de 2024 de este Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, se estimó parcialmente el recurso interpuesto en el sentido de “... *retrotraer las actuaciones para que se requiera a la propuesta como adjudicataria la aportación del citado Plan de Igualdad suscrito y se proceda por el órgano de contratación a valorar si este reúne los requisitos que, en cuanto al alcance y contenido, así como por la necesidad de negociación, exigidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007...*”.

Octavo. En ejecución de dicha Resolución, el 13 de agosto de 2024, el órgano de contratación procedió a requerir a la empresa NIGHTVISION LASERS SPAIN, S.L. para que aportara el Plan de Igualdad suscrito y se procediera por el órgano de contratación a valorar si este reúne los requisitos exigidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, lo que realizó el 14 de agosto.

Noveno. En sesión de 20 de agosto de 2024, la mesa de contratación deja constancia en el acta de que “... *Tras su examen, la Mesa comprueba que la empresa, NIF: B83457952*



NIGHTVISION LASERS SPAIN SL., presenta la documentación que se le solicitó en el requerimiento realizado por esta Mesa de Contratación, de conformidad con lo expuesto en los antecedentes. No obstante, tras el análisis de la misma se observa que el Plan de Igualdad aportado por la empresa requerida fue formalizado con fecha de 5 de agosto de 2024, sin que a la luz del mismo, esta Mesa sea capaz de verificar que la mercantil requerida cumplía con el requisito de contar con un Plan de Igualdad a la fecha en la que finalizaba el plazo para presentar solicitudes de participación al expediente, circunstancia realmente relevante a efectos de la citada solicitud, a juicio de esta Mesa. Por todo lo expuesto, la Mesa de Contratación por unanimidad acuerda lo siguiente: Requerimiento a la empresa NIGHTVISION LASERS SPAIN de su situación respecto de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; a fecha de 15/11/2023 (fin de la presentación de solicitud de participación) ...”.

Décimo. Como consecuencia de lo anterior, el 22 de agosto tiene lugar un nuevo requerimiento a la mercantil NIGHTVISION LASERS SPAIN, S.L., de fecha 22/8/2024 relativo a “... su situación respecto de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; a fecha de 15/11/2023 (fin de presentación de solicitud de participación...”. Siendo atendido el requerimiento el 23 de agosto.

Undécimo. En sesión de 29 de agosto, la mesa manifiesta que “... en respuesta al requerimiento efectuado por el Órgano de Contratación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.2 LCSP, presenta correctamente la documentación que se le solicitó...”.

Duodécimo. El 4 de septiembre se aprueba la resolución de la adjudicación a favor de NIGHTVISION LASERS SPAIN, S.L. que fue notificada a los interesados el 6 de septiembre.

Décimo tercero. Contra el citado acuerdo de adjudicación, THEON SENSORS, S.A., interpuso recurso especial en materia de contratación teniendo entrada en el Registro Electrónico General de la Administración General del Estado el día 27 de septiembre de 2024.



Décimo cuarto. El 11 de octubre de 2024, por la Secretaría de este Tribunal se ha dado traslado del recurso al único interesado que resulta ser el adjudicatario del contrato a fin de que, si lo estimaba conveniente, presentara en el plazo de 5 días las alegaciones que a su derecho convinieran; habiendo presentado escrito en el que, oponiéndose al recurso, interesa su desestimación.

Décimo quinto. Por resolución de este Tribunal de fecha 9 de octubre de 2024, se acordó 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 el artículo 45 de la LCSP y el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC) y artículo 59.2 de la Ley 24/2011, de 1 de agosto, de contratos del sector público en los ámbitos de la defensa y de la seguridad (LCSPDS).

Segundo. El presente contrato es susceptible de este recuso especial conforme al artículo 59.1 LCSPDS en relación con el artículo 44.1.a) LCSP al tratarse de un contrato de suministro de un valor superior a 100.000 euros.

En cuanto al acto recurrido objeto del recurso, en este caso es el acuerdo de adjudicación conforme al artículo 44.2.c) de dicha norma legal.

Tercero. En cuanto al plazo de interposición del recurso, el recurso se ha interpuesto en tiempo y forma. En efecto, el recurso se ha interpuesto el 27 de septiembre de 2024, habiéndose notificado el acuerdo de adjudicación el 6 de septiembre por lo que ha sido interpuesto en plazo.



Cuarto. Entrando en el examen del fondo del asunto, la recurrente se alza contra la resolución de adjudicación reiterando – como hacía en el recurso nº 777/2024- la concurrencia de la prohibición de contratar ex artículo 71.1. d) de la LCSP, aunque con la relevante diferencia argumental de que en aquel recurso el objeto de debate lo centraba en la necesidad de constar inscrito el plan de igualdad de la adjudicataria, mientras que en el recurso que nos ocupa discute la existencia de un plan de igualdad vigente al momento de la finalización del plazo de presentación de las ofertas.

Afirma la mercantil recurrente que “... el único Plan de Igualdad que NVLS ha aportado y consta en el expediente es el Plan firmado y formalizado el 5 de agosto de 2024...” pero que “... a la vista de las aclaraciones presentadas por NVLS, la JAEMALE ha considerado “acreditada la firma (sic) del Plan de Igualdad en fecha de 06/11/2023”, concluyendo que NVLS “presenta correctamente la documentación que se le solicitó”. Así consta en el acta de la Mesa de Contratación de fecha 29 de agosto de 2024... A la luz de los antecedentes expuestos, esta parte conoce –y reconoce– que a fecha de hoy NVLS tiene un Plan de Igualdad aprobado, vigente e inscrito en el REGCON de la Comunidad de Madrid. Pero, al mismo tiempo, es incuestionable que, a la luz de las pruebas que obran en el expediente administrativo –aportadas por la propia adjudicataria–, NVLS no contaba con un plan de igualdad aprobado, firmado y vigente ni al tiempo de presentación de las ofertas ni al tiempo de la primera adjudicación (23 de mayo de 2024), que es el momento concreto de la Licitación al que han de retrotraerse las actuaciones en virtud de lo ordenado por la Resolución nº 914/2024 del TACRC. En su virtud, la Resolución de Adjudicación incurre en un doble vicio de nulidad de pleno derecho ex artículo 39.2.a) de la LCSP.

En primer lugar, porque tanto en el momento de presentación de las solicitudes de participación, como al tiempo de la primera adjudicación, NVLS se encontraba incurso en la prohibición de contratar establecida en el artículo 71.1.d) de la LCSP. En efecto, existen motivos fundados para concluir que tanto en el momento de presentación de las ofertas como al tiempo de la primera adjudicación, NVLS no disponía de un plan de igualdad formalizado, aprobado y vigente, no habiendo acreditado que en el momento procedimental necesario (no más tarde del 23 de mayo de 2024) NVLS tuviera restablecida su fiabilidad mediante la adopción de las medidas correctoras o de self-cleaning necesarias, al amparo del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE...”, con apoyo en los requerimientos del órgano



de contratación, sus contestaciones por la hoy mercantil adjudicataria, así como las actas de la mesa de contratación en las que se valoran los mismos (confrontar documentos 63 a 70 del expediente administrativo); todos ellos tras la retroacción de actuaciones ordenada por la Resolución nº 914/2024 dictada por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

Por su parte, el órgano de contratación, interesando, en su caso, la práctica de pruebas a fin de quedar constancia de la fecha del plan de igualdad al tiempo de finalizar el plazo de presentación de las ofertas argumenta su oposición al recurso interpuesto interesando su desestimación.

Quinto. Para poder dar adecuada respuesta a la cuestión de fondo que se plantea debemos abordar el marco normativo aplicable a la vista de la reciente reforma legislativa sobre el particular:

El artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, en su redacción anterior a la LO 2/2024 de 1 de agosto, establecía los supuestos de prohibición de contratación con las Administraciones Públicas en relación con obligaciones tributarias, de Seguridad Social o en el caso de empresas de más de 50 trabajadores no contar con un Plan de Igualdad conforme a lo dispuesto en el Artículo 45 de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:

“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 efectiva de mujeres y hombres”.



Respecto de la citada prohibición en particular, este Tribunal ya se había pronunciado en diversas Resoluciones, las número 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio, 1664/2022, de 29 de diciembre, 238/2023, de 3 de marzo, recogidas y sistematizadas en nuestra Resolución número 245/2024, de 22 de febrero.

Así, conforme a tal doctrina anterior a la reforma operada por la LO 2/2024, cualquier adjudicatario debía 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 incluía 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 (en adelante, LO 3/2007), de modo que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado.

También teníamos declarado este Tribunal que la inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenio y Acuerdos Colectivos carece de carácter constitutivo. A este respecto, el artículo 71.1.d) de la LCSP se refería únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad, no a su inscripción.

Sin embargo, la L.O. 2/2024 de 1 de agosto, que entró en vigor el pasado día 22 de agosto, modifica el repetido artículo 71.1 d) mediante su Disposición Final Segunda, quedando redactado como sigue:

“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 efectiva de mujeres y hombres y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente".

Es decir, que la única modificación que lleva a cabo la mencionada Ley Orgánica del artículo 71.1.d) respecto a la redacción anterior es precisamente la obligatoriedad de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral que corresponda.

En consecuencia, a la vista de estas dos regulaciones en el tiempo claramente diferenciadas resulta que:

- a) A partir del 22 de agosto de 2024 y tras su expresa inclusión en la norma aplicable, sí resulta exigible la inscripción para contratar con las Administraciones Públicas.
- b) A sensu contrario, con anterioridad a la entrada en vigor de la L.O. 2/2024, es decir, con anterioridad al día 22 de agosto de 2024, no existía ni era oponible la inscripción de los planes de igualdad como requisito para la contratación con las Administraciones Públicas.

Por ello, dicha reforma no es aplicable al expediente que nos ocupa en el presente recurso (2023/ETSAE0906/00001494E) y ello de conformidad con la disposición final decimoquinta de la citada Ley Orgánica en conexión con la disposición transitoria primera de la LCSP, ya que la publicación de la licitación fue realizada el día 22 de septiembre de 2023.

En este sentido, cabe traer a colación el Acuerdo del Pleno de este Tribunal de 26 de septiembre de 2024 sobre aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un Plan de Igualdad; en el que señala que *"... Teniendo en cuenta todo lo anterior y que la seguridad jurídica es la clave de bóveda del ordenamiento jurídico, el Pleno de este Tribunal alcanza los siguientes ACUERDOS:*



PRIMERO. El cambio legislativo será de aplicación a los expedientes de contratación que se inicien a partir del 22 de agosto de 2024, teniendo en cuenta lo señalado en la Disposición final 15ª de la Ley Orgánica 2/2024 y en la Disposición transitoria primera apartado primero de la Ley 9/2017.

SEGUNDO. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley 9/2017, las empresas de cincuenta o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente. Una interpretación literal y teleológica de la modificación legislativa, expresada ésta en la justificación de la reforma que expresamente cita el criterio de este Tribunal, nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar (...).

CUARTO. A efectos de la acreditación de no estar incurso en la prohibición de contratar por la causa antes referida, se aplicará la doctrina del “self cleaning” de acuerdo con lo expuesto en nuestro Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de las prohibiciones para contratar de fecha 5 de abril de 2022”.

Sexto. Sentado lo anterior, debemos tener presente que en nuestra Resolución nº 914/2024 ya dijimos que “... Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP incluye 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 (en adelante, LO 3/2007), de modo que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado. También tiene sentado este Tribunal que la inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenio y Acuerdos Colectivos carece de carácter constitutivo. A este respecto, el artículo 71.1.d) de la LCSP se refiere únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad, no a su inscripción. De ahí que la validez del plan y su aplicación en la empresa no la determine su inscripción en el registro, sino la negociación entre las partes de este con los requisitos que establece el artículo 46 de la LO 3/2007. Sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada LO 3/2007 y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no



estar inscrito dicho plan en el registro... Luego, con carácter previo a la exclusión, el Tribunal ha aceptado la posibilidad, admitida por la Jurisprudencia del TJUE Sentencia de 14 de enero de 2021 (C-387/19) y el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, de permitir a quienes estén incurso en un motivo de exclusión del artículo 57.4 (prohibiciones de contratar, en la LCSP) demostrar su fiabilidad (Resolución número 629/2024, de 16 de mayo). En esta última, dijimos: “Este Tribunal considera que pueden plantearse dos escenarios en el momento de determinar la concurrencia de la prohibición de contratar en cuestión: el primero, que el Plan de igualdad ya se haya inscrito por el REGCON, en cuyo caso nada obstaría para considerarlo prima facie vigente habida cuenta del carácter declarativo, que no constitutivo, de tal inscripción; el segundo, que esté pendiente de inscribir, en cuyo supuesto el órgano de contratación habrá de valorar si el Plan en cuestión reúne los requisitos que en cuanto al alcance y contenido, así como por la necesidad de negociación, exige el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, pudiendo constituir –en caso de duda al respecto– un indicio de que en aquél concurre una tacha de irregularidad las posibles objeciones al mismo que el REGCON haya planteado en aplicación de dicho precepto, tal y como ha acontecido en el supuesto aquí analizado”. La adjudicataria ha presentado junto a las alegaciones presentadas en respuesta al presente recurso, un Certificado acreditativo de que NIGHTVISION LASERS SPAIN S.L. cuenta con un Plan de Igualdad vigente en los términos de la legislación aplicable, certificado que cuenta con la firma de la representación de los trabajadores en la persona de D. C.G.F., representante del sindicato CCOO. Sin embargo, este plan no ha podido ser examinado por el órgano de contratación en el curso del procedimiento de contratación. Procede, en consecuencia, estimar en parte este motivo de impugnación, anular el acuerdo de adjudicación y retrotraer las actuaciones para que se requiera a la propuesta como adjudicataria la aportación del citado Plan de Igualdad suscrito y se proceda por el órgano de contratación a valorar si este reúne los requisitos que, en cuanto al alcance y contenido, así como por la necesidad de negociación, exigidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007...”

Precisamente en ejecución de dicha resolución consta la retroacción de las actuaciones con los sucesivos requerimientos a fin de que por el órgano de contratación se pudiera analizar y evaluar si el plan de igualdad ya aportado en el recurso nº 777/2024 satisfacía los requisitos para poder entender cumplido este requisito. No puede entenderse, como así pretende la recurrente, que la adjudicataria hubiere presentado ex novo el plan de igualdad



de agosto de 2024 sino que como dijimos en la resolución nº 914/2024 al momento de su dictado el plan de igualdad existía.

Es más, para que acreditase que a la fecha de finalización de las ofertas el adjudicatario contaba con un plan de igualdad, se formularon nuevos requerimientos por el órgano de contratación. Y es aquí donde obra la documentación analizada en los documentos 62 y siguientes del expediente remitido. En el que debemos detenernos en el documento 69. “contestación segundo requerimiento NVL”, en el que se señala:

“...El Plan de Igualdad de la empresa Nightvision Lasers Spain se comenzó a tramitar el 15.02.2023, con la constitución de la mesa negociadora.

Después de una serie de retrasos, no imputables a nuestra empresa, se procedió a la firma del Plan con fecha 6.11.2023.

El plan de igualdad estaba, por lo tanto, vigente antes de la fecha fin de presentación de la solicitud de participación.

Adjuntamos la hoja Excel con todos los detalles del plan, extraída del expediente administrativo generado por la autoridad competente, en la que queda de manifiesto, en la “hoja estadística”, la fecha de firma del plan de igualdad y su periodo de validez (6.11.2023 al 6.11.2027).

Esta información es pública y se puede extraer de Internet de la siguiente forma:

Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (mites.gob.es) ...”.

Y así, consultado por este Tribunal el Registro y Depósito de Convenios Colectivos-Estatal se comprueba fácilmente que figura inscrito el Plan de Igualdad a nombre de la empresa adjudicataria con vigencia desde el 6 de noviembre de 2023 hasta el 6 de noviembre de 2027. En concreto consta:



Consulta de Trámites

TRÁMITES							
Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
28123802112024	NIGHTVISION LASERS SPAIN S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Madrid	12/08/2024	06/11/2023	06/11/2027	Ver

Resultados 1 - 1 de 1

[Nueva Búsqueda](#) [Exportar Excel](#)

1

Dicha información y por tanto la validez del plan de igualdad desde el 6 de noviembre de 2023, goza de “presunción de veracidad” ex artículo 4 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se refiere a la naturaleza jurídica de los registros, y los regula como “... registros administrativos de carácter público y funcionamiento a través de medios electrónicos, no teniendo la naturaleza de registros electrónicos... Los datos inscritos en dichos registros son de acceso público excepto los relativos a la intimidad de las personas...”.

No sólo lo anterior, obra con la documentación aportada por la mercantil adjudicataria en trámite de alegaciones a este recurso especial el Acta nº 6, de fecha 6 de noviembre de 2023, de aprobación del plan de igualdad (Anexo 9 que interesa sea aportado como prueba el órgano de contratación en su informe al recurso). Asimismo, del análisis del Plan de Igualdad resulta que estaba vigente al momento de la finalización de las ofertas (al margen de su inscripción). En efecto, figura en la página 28:

“...Una vez finalizada la fase de diagnóstico, la comisión negociadora acuerda la aprobación del Plan de Igualdad y su vigencia e implantación desde 6 de noviembre de 2023. No obstante, antes de proceder al registro del presente documento en el REGCON, la empresa reafirma que en aras del compromiso asumido en materia de igualdad y diversidad que es necesario proceder a la cumplimentación de los siguientes puntos...”.

En definitiva, consta la fecha de la vigencia del plan de igualdad desde el 6 de noviembre de 2023, tanto de la documentación aportada, como del mismo registro de convenios. Información que obra en el REGCON y respecto a la cual, la actora en el anterior recurso 777/2024 vino a afirmar que con “la información pública suministrada por el REGCON es un medio de prueba idóneo y especialmente cualificado para acreditar y concluir –o cuando



menos establecer una presunción iuris tantum— que NVLS, en su condición de adjudicataria del contrato, no tiene un plan de igualdad y, por tanto, se encuentra incurso en la prohibición de contratar establecida en el artículo 71.1.d) de la LCSP”. Sin embargo, pese a dicha manifestación, en el recurso que nos ocupa ahora viene a afirmar contrariamente que la información de dicho recurso “no goza de presunción de veracidad”. Esto es, pese a que en el recurso 777/2024 la actora reconocía que la adjudicataria disponía de un plan de igualdad y lo que venía a discutir era la necesidad de su inscripción; mientras que ahora se discute la existencia misma del plan que antes sí que reconocía.

A la vista de tal información y de la documentación obrante en el expediente, debe desestimarse este concreto motivo de impugnación y con él la alegada concurrencia de la prohibición de contratar a que hace referencia el artículo 71.1 d) LCSP, así como la práctica de prueba propuesta por el recurrente por resultar innecesaria para la resolución del recurso.

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. E.R.A., en representación de THEON SENSORS, S.A., contra el acuerdo de adjudicación del procedimiento “*Acuerdo Marco para la adquisición de binoculares de visión nocturna*”, con expediente 2023/ETSAE0906/00001494E, convocado por el Ministerio de Defensa, Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico del Ejército de Tierra.

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

LAS VOCALES