



Recurso nº 608/2023

Resolución nº 887/2023

Sección 1ª

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

En Madrid, a 6 de julio de 2023.

VISTO el recurso interpuesto por D. A.T.M., en representación de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A., contra el acuerdo de adjudicación del procedimiento para la prestación del *“Servicio de vigilancia, seguridad y servicios auxiliares del CSN desde el 15 abril 2023 a 14 abril 2026”*, con expediente 2023Cd800000, convocado por el Consejo de Seguridad Nuclear, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fecha 18 de enero de 2023, la Secretaría General del Consejo de Seguridad Nuclear aprobó la contratación del servicio de vigilancia, seguridad y servicios auxiliares del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN), con un plazo de ejecución de tres años.

El anuncio de licitación se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el DOUE el 25 de enero de 2023, licitándose por procedimiento abierto, tramitación ordinaria, con un valor estimado de 4.457.915,04 € y un presupuesto base de licitación sin IVA de 3.299.918,59 €.

Segundo. El 23 de febrero de 2023 se reunió la mesa de contratación para la apertura y calificación de la documentación administrativa, identificando a las siguientes empresas licitadoras:

- CIA DE SEGURIDAD OMEGA, S.A.
- CLECE SEGURIDAD, S.A
- CMM GUARD, S.L.



- GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A.
- PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L y ESC SERVICIOS GENERALES, S.L., en UTE
- SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX, S.A.
- TRANSPORTES BLINDADOS, S.A.

En ese acto se acuerda admitir a todos los licitadores con excepción de CMM GUARD, S.L., requiriendo a dicho licitador para la subsanación de los defectos advertidos.

Tercero. El 2 de marzo de 2023 se reúne de nuevo la mesa, que ratifica la decisión de no admitir a la empresa antes referida, al haber constatado que no disponía del Certificado de Habilitación de Seguridad de Empresa y que no constaba la vigencia del Certificado de Inscripción en el Registro de Empresas de Seguridad del Ministerio del Interior.

A continuación, se procede a la apertura de los criterios basados en juicio de valor y se remite la documentación contenida en las ofertas a la unidad técnica, para su evaluación.

Cuarto. El 13 de marzo de 2023 se reúne la mesa, y tras el examen de la puntuación otorgada por el equipo técnico a los criterios sometidos a juicio de valor, procede a la apertura de los criterios evaluables automáticamente.

Una vez examinadas las valoraciones y ordenadas las ofertas en función de la puntuación obtenida por cada una de ellas, se propone como adjudicataria a la empresa SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX, S.A., por ser la empresa clasificada en primer lugar.

Quinto. En fecha 11 de abril de 2023, el representante de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A. (en adelante, TRABLISA) presentó recurso especial en materia de contratación contra el acuerdo de adjudicación, al considerar que *“El acuerdo de adjudicación vulnera los artículos 1.1 y 132.1 (principio de no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores), 145.5.c) (evaluación de las ofertas en condiciones de competencia efectiva), 146 (aplicación de los criterios de adjudicación), 150.1 (clasificación de las ofertas conforme a*



los criterios de adjudicación) y 151 (motivación de la resolución que acuerda la adjudicación)”.

A juicio de la entidad recurrente, la valoración de su oferta y de la del adjudicatario han sido arbitrarias y discriminatorias, por los siguientes motivos (los tres primeros se refieren a la oferta del adjudicatario, y los siguientes a la del recurrente):

1. Estructura organizativa de la empresa, experiencia en protección de infraestructuras críticas y currículum vitae de la persona encargada de la interlocución con el CSN. Valoración: hasta 10 puntos.

Cuestiona la recurrente que en este punto la oferta de la adjudicataria reciba 5 puntos, a pesar de que, según consta en el informe de valoración, dice, no aportó declaración expresa de persona responsable, tal y como exigían los pliegos.

Dice al respecto el informe de valoración que *“Pese a no haber presentado el documento solicitado se acepta su descripción entendiendo que el firmante de la propuesta es persona responsable de su organización”*. A juicio de la entidad recurrente, tal decisión resulta arbitraria y discriminatoria.

2. Descripción de los canales de comunicación de la empresa con el personal operativo, describiendo los procedimientos de tramitación de quejas y reclamaciones del personal adscrito al servicio del CSN en relación con sus condiciones laborales y con el cumplimiento de la normativa de carácter legal. Valoración: 3 puntos.

Se cuestiona la valoración de este criterio por dos motivos:

- Porque según el informe técnico *“no se describen los procedimientos”* de comunicación, lo que, a juicio del recurrente, debería llevar a puntuar este criterio con un 0, dado que el PCAP exigía *“presentar un plan donde se describan los procedimientos de comunicación”*, y señalaba que la puntuación habría de ser 0 *“Si no presenta el plan citado o no se consideran adecuados los procedimientos o no están suficientemente descritos”*.



- Porque, a juicio de la entidad recurrente, este criterio sólo podía ser valorado con 3 puntos o con ninguno, y ello con base en que los pliegos en este criterio no utilizan la expresión “hasta” ni “máxima” al indicar la puntuación que es posible obtener.

3. Plan de igualdad y prevención de situaciones de acoso laboral y sexual. Valoración: hasta 3 puntos.

Dice la empresa recurrente que “Los PCAP exigen para que el criterio sea valorado presentar un “plan de prevención de situaciones de acoso laboral y sexual negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras” y el informe otorga de manera arbitraria 0 puntos cuando reconoce que ese plan existe y que ha sido negociado por Trablisa con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. La contradicción no puede ser mayor. Los PCAP no dicen que el Plan tenga que haber sido acordado con la representación sindical, sino que haya sido negociado, requisito cumplido. Al mismo tiempo, el informe admite que el Plan está vigente al encontrarse prorrogado”.

Cuestiona la recurrente la valoración de la oferta de la adjudicataria en relación con este criterio sobre la base de que el Plan de igualdad de SECOEX, dice, estuvo vigente hasta el 11 de diciembre de 2022, sin que se haya acreditado la prórroga del mismo.

4. Plan de formación anual para todo el personal asignado al servicio que complemente la formación establecida en la normativa de seguridad privada y la incluida en el pliego de prescripciones técnicas y que incluya denominación de los cursos propuestos, duración y descripción del centro de formación propio o concertado donde se impartirá la formación. Valoración: hasta 5 puntos.

En este punto se cuestiona la valoración de la oferta de la entidad recurrente.

El informe de valoración señala que “Propone también formación para el personal auxiliar pero no para el coordinador del servicio, por lo que se asignan 4 puntos a esta empresa en este criterio”.

El recurrente critica esta decisión con base en que el coordinador es una nueva figura que se incorpora en la nueva contratación, por lo que realizará el Plan de Formación para todo



el personal de nueva incorporación y el Plan Anual específico de Formación para todo el personal asignado al servicio. Entiende, por ello, que se le debieron asignar 5 puntos.

5. Plan de seguridad y salud. Valoración: hasta 3 puntos.

En este punto se le otorgan 0 puntos porque TRABLISA, como reconoce en su escrito, no presentó el documento exigido en los pliegos.

Alegan que no lo aportaron debido al peso del documento y capacidad admitida por la Plataforma, y que tenían la voluntad de adjuntarlo por separado, pero *“por error no presentó el documento adjunto en que constaba el Plan de Seguridad y Salud”*.

A juicio de la recurrente, esta valoración contrasta con la de la adjudicataria, y es prueba de la arbitrariedad, dice, en la que incurre el informe técnico.

Con base en todo ello, solicitan con carácter principal que se anule la resolución de adjudicación a SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX, S.A. y se proceda a adjudicar el contrato a TRABLISA, y, con carácter subsidiario, que se anule el acto impugnado y el procedimiento de contratación tramitado desde el momento de la aprobación de los pliegos, y ordene la retroacción del mismo a dicho momento, procediéndose a anunciar la apertura del plazo de presentación de ofertas.

Sexto. A la vista del recurso, el OC emitió informe en fecha 28 de abril de 2023, en el que manifiesta que *“En ningún caso desde este Departamento de Seguridad se ha actuado de forma arbitraria y discriminatoria respecto a la oferta técnica presenta por TRABLISA o por cualquiera de las otras empresas licitadoras”*.

Defiende la valoración otorgada en los criterios objeto del recurso con base en los siguientes argumentos (para facilitar la exposición, los analizaremos en el mismo orden en el que se exponen en el recurso, aunque no coincida exactamente con el del informe del OC):



1. Estructura organizativa de la empresa, experiencia en protección de infraestructuras críticas y currículum vitae de la persona encargada de la interlocución con el CSN. Valoración: hasta 10 puntos.

Asegura el OC que *“La decisión de asignar los cinco puntos de este subcriterio a SECOEX se basa en que el evaluador entiende que presenta declaración expresa en la página 6 de su Memoria técnica. El PCAP no exige que deba hacerlo en documento aparte, es más se trata del apartado primero de la Memoria técnica descrita en el apartado III.3. del cuadro de características del PCAP. Como quiera que la Memoria está firmada por representante legítimo de la empresa, no puede concluirse defecto ni error alguno por su parte”*.

2. Descripción de los canales de comunicación de la empresa con el personal operativo, describiendo los procedimientos de tramitación de quejas y reclamaciones del personal adscrito al servicio del CSN en relación con sus condiciones laborales y con el cumplimiento de la normativa de carácter legal. Valoración: 3 puntos.

Defiende el OC que el evaluador, teniendo una visión más global de las ofertas recibidas, tomó en el momento de asignar la puntuación de este criterio la decisión de puntuar con un punto a todas las empresas que describían de una manera menos elaborada la disponibilidad de páginas web para el empleado, correos electrónicos, etc., y la máxima puntuación a otras tres empresas que describían en su oferta un desarrollo más amplio de sus canales de comunicación al respecto del concepto descrito en este criterio.

Entiende que no se puede calificar esta decisión como arbitraria o discriminatoria.

3. Plan de igualdad y prevención de situaciones de acoso laboral y sexual. Valoración: hasta 3 puntos.

Comienza el OC citando el artículo 8 (“Principio de Igualdad y no discriminación”) del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, según el cual *“todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”*.

Dice que en los pliegos se exigía que el Plan estuviera negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, es decir, se exigía un Plan negociado (y no, insiste, la negociación de un Plan que hubiese fracasado).

Partiendo de ello, defiende la decisión de:

a) Asignar 3 puntos (máxima puntuación del criterio) a la oferta recibida de la empresa SECOEX y a otras tres empresas más, al presentar acreditación suficiente de contar con sus Planes de Igualdad, estando esos planes negociados con la representación de los trabajadores o registrados convenientemente en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el caso concreto de la adjudicataria, dice que SECOEX, en su oferta técnica, expone que *“el plan tiene una vigencia de 4 años (a contar desde la fecha de su firma el día 12 de diciembre de 2018) más prórroga de 9 meses adicionales, al estar ya constituida la nueva mesa negociadora del nuevo Plan de Igualdad”*. Manifiesta que el propio Plan, publicado en el BOE, establece una cláusula de ultractividad de nueve meses en su apartado *“Duración y vigencia”*, por lo que el Plan se encuentra formalmente vigente en la actualidad.

b) Asignar 0 puntos a TRABLISA en función del documento recibido.

La documentación que aporta TRABLISA no está firmada por personal responsable de la empresa, ni el documento está registrado ni publicado, no alcanzando, por consiguiente, su validez ni vigencia formal.

Además, TRABLISA, en su oferta técnica, presenta dos documentos firmados por las representaciones sindicales, en las que manifiestan expresamente su rechazo al plan de igualdad de esta compañía.

Por los motivos expuestos, se opta por valorar con 0 puntos la oferta presentada por TRABLISA y por otra empresa cuya propuesta es similar a la citada.

4. Plan de formación anual para todo el personal asignado al servicio que complementa la formación establecida en la normativa de seguridad privada y la incluida en el pliego de



prescripciones técnicas y que incluya denominación de los cursos propuestos, duración y descripción del centro de formación propio o concertado donde se impartirá la formación. Valoración: hasta 5 puntos.

En relación con la crítica de la parte recurrente por el hecho de que se le adjudiquen 4 puntos con base en que no se incluya la formación para el coordinador del servicio, manifiesta el OC que el evaluador efectivamente cita en su informe técnico esta interpretación, si bien defiende que no es el único aspecto determinante para asignar 4 puntos en lugar de los 5 puntos que como valor máximo tenía este criterio.

Argumentan que hay dos propuestas en formación que mejoran, según criterio del evaluador, en cuanto a calidad, cantidad de los cursos y más adecuados a las necesidades del personal que será adscrito al servicio en el CSN, la propuesta de TRABLISA, la cual, por razones de proporcionalidad, no podría alcanzar idéntica valoración, una vez asignada a esas dos empresas la máxima puntuación.

Alegan, además, que se puede observar en el cuadro resumen cómo la valoración de este criterio tampoco es arbitraria ni discriminatoria a favor de SECOEX, ya que se le da la menor valoración de las seis ofertas recibidas.

5. Plan de seguridad y salud. Valoración: hasta 3 puntos.

Desde el departamento de seguridad del CSN se hacen las consideraciones que a continuación se relacionan a este respecto:

1. Parten de que TRABLISA reconoce que en su oferta comunican que adjuntan el documento correspondiente al plan de seguridad y salud y no lo presentan, por lo que se valora con 0 puntos este criterio.

2. A juicio del OC, contrastar este criterio a lo expuesto respecto al CRITERIO UNO tiene muy poco de objetivo, porque, en aquel caso, una persona responsable (tal como se solicita en el criterio) declara, en documento integrado dentro de la estructura de la Memoria técnica, como se admite en el PCAP, considerándose, por tanto, válida, que realizan la protección de un número determinado de infraestructuras críticas. En este caso, sin



embargo, aunque persona responsable declara que cuenta con plan de seguridad y salud, no se puede evaluar por no presentarlo.

Es decir, manifiestan que hay que distinguir entre SECOEX, que ha presentado declaración en un formato admitido en el PCAP, y TRABLISA, que ha omitido su presentación.

3. Alegan, a continuación, que en este caso lo que se evalúa es el documento, que en el caso de TRABLISA no se ha presentado y ha sido imposible evaluar. Manifiestan, además, que en este criterio hay distintas puntuaciones en función de la calidad del documento presentado.

Entienden, por todo lo expuesto, que no existe ni arbitrariedad ni discriminación.

Séptimo. La Secretaría del Tribunal, en fecha 5 de mayo de 2023, dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaban oportuno, formularan alegaciones, presentando alegaciones la adjudicataria, con el contenido que se expone a continuación:

1. Estructura organizativa de la empresa, experiencia en protección de infraestructuras críticas y currículum vitae de la persona encargada de la interlocución con el CSN.
Valoración: hasta 10 puntos.

Defiende la adjudicataria que sí presentaron declaración responsable, y la reproducen en su escrito.

Hacen referencia, además, a que los pliegos exigen la memoria técnica que incluya los requisitos que se relacionan con la valoración estimada, para lo cual, dicen, “*presentará documentación suficiente que lo acredite*”. Entienden que ese concepto es reflejo de la discrecionalidad técnica que asiste al órgano de valoración.

2. Descripción de los canales de comunicación de la empresa con el personal operativo, describiendo los procedimientos de tramitación de quejas y reclamaciones del personal adscrito al servicio del CSN en relación con sus condiciones laborales y con el cumplimiento de la normativa de carácter legal. Valoración: 3 puntos.

Alegan que presentan en su oferta un procedimiento descrito a través del Portal del Empleado, y que se establecía un enlace a través de cual se puede acceder a ese Portal y comprobar el procedimiento —guía— por el cual los trabajadores podían hacer llegar a la empresa todas las cuestiones según formulario.

3. Plan de igualdad y prevención de situaciones de acoso laboral y sexual. Valoración: hasta 3 puntos.

Ponen de manifiesto que presentaron con su oferta un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores, y que aportaron además la documentación acreditativa de que existía una Comisión Negociadora, válidamente constituida, que estaba negociando un nuevo Plan.

En cuanto a la oferta de la recurrente en este punto, alegan que el documento aportado no tiene validez alguna, al no estar negociado con la representación legal de los trabajadores.

4. Plan de formación anual para todo el personal asignado al servicio que complemente la formación establecida en la normativa de seguridad privada y la incluida en el pliego de prescripciones técnicas y que incluya denominación de los cursos propuestos, duración y descripción del centro de formación propio o concertado donde se impartirá la formación. Valoración: hasta 5 puntos.

Dice la adjudicataria que, de la oferta presentada por la empresa TRABLISA, no puede deducirse que la misma fuera para el coordinador, ya que *“se alude literalmente a “la incorporación de nuevo personal al equipo de vigilancia del CSN” y se hace alusión también a las horas de formación por integrante del servicio de seguridad, que no son otros que los VS y cuando el Coordinador no pertenece propiamente a ese servicio de seguridad, es personal externo que se encarga de coordinar ese servicio de seguridad integrado por Vigilantes de Seguridad”*.

Defienden que el equipo de vigilancia y el coordinador del servicio son figuras totalmente diferentes e independientes, que se encuentran en distintos ámbitos a nivel funcional y orgánico, y que por tanto *“no había mención alguna en su propuesta de formación a la relativa a la figura del COORDINADOR”*.



5. Plan de seguridad y salud. Valoración: hasta 3 puntos.

Entienden que aquí no cabe discusión alguna, dado que la recurrente no presentó el documento, a pesar de exigirlo los pliegos.

Con base en todo ello, solicitan la desestimación del recurso.

Octavo. El 10 de mayo de 2023 la Secretaria General del Tribunal, por delegación de éste, resolvió 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 la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Resulta de aplicación al presente recurso la LCSP, así como 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).

Segundo. La competencia para resolver el recurso corresponde a este Tribunal, a tenor de lo establecido en el artículo 45 y 47 de la LCSP.

Tercero. De acuerdo con el artículo 44.2.c) de la LCSP, los acuerdos de adjudicación son susceptibles de recurso especial. Consecuentemente, tratándose de un acto impugnabile, y superando el valor estimado del contrato de servicios el umbral de 100.000 € que fija el artículo 44.1 a) de la LCSP, debe considerarse admisible en cuanto al objeto.

Cuarto. El recurso se ha interpuesto por persona legitimada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 LCSP, por ser la recurrente licitadora segunda en el orden de clasificación de las ofertas.



Quinto. El recurso se ha interpuesto dentro del plazo establecido legalmente, artículo 50 LCSP.

Sexto. Entrando ya en el fondo del asunto, debemos analizar los incumplimientos alegados, esto es, si en la valoración de los criterios sujetos a juicio de valor, se ha incurrido en los errores a que alude la recurrente, en relación con lo cual debemos partir de que dichos criterios permiten un margen apreciativo para proceder a una valoración técnica singularizada a cada licitador, en virtud de la reconocida y ponderada discrecionalidad técnica que se reconoce a la misma. Así las cosas, solo si las valoraciones realizadas son arbitrarias y parciales, es decir, solo si se acredita indubitadamente la existencia de error o arbitrariedad en las mismas, es posible anular, con base en ello, lo acordado por el OC.

En este punto, se hace preciso traer a colación la extensa doctrina de este Tribunal, así como la jurisprudencia del Tribunal Supremo, acerca de la discrecionalidad técnica de la que gozan los órganos de contratación en sus valoraciones técnicas, conforme a la cual, tratándose de cuestiones que se evalúan o enjuician aplicando criterios técnicos, el Tribunal no puede corregirlos aplicando criterios jurídicos.

De acuerdo con ello, el análisis del Tribunal sobre la valoración técnica de los criterios de adjudicación de esta naturaleza debe quedar limitado de forma exclusiva a los aspectos formales de la valoración, tales como las normas de competencia y procedimiento, la no aplicación de criterios de arbitrariedad o discriminatorios y el respeto a los principios de la contratación, verificando que, no existiendo un error material, la valoración de las propuestas se ajusta a los cánones de la discrecionalidad técnica, y existe motivación adecuada y suficiente.

Ello, teniendo además en cuenta los informes obrantes en el expediente de contratación, frente a los cuales sólo cabe una prueba suficiente de que son manifiestamente erróneos, incurren en arbitrariedad o se han dictado en clara discriminación de los licitadores (entre otras, Resoluciones 618/2016, de 29 de julio, y 788/2017, de 15 de septiembre, de este Tribunal).

Por todas, cabe citar la Resolución de este Tribunal nº 361/2022, de 17 de marzo, donde se recoge la doctrina general sobre el principio de discrecionalidad técnica: «*Dados los*



términos del recurso, resulta relevante recordar el principio de discrecionalidad técnica que, para la valoración de las ofertas, tiene el órgano de contratación. Así, recordando la doctrina de este Tribunal, podemos citar la resolución de 16 de noviembre de 2018 (resolución 1032/2018 en recurso 972/2018), con cita de la de 8 de junio anterior, que establecía: “Recordemos que el órgano de contratación dispone de un margen de discrecionalidad técnica en la valoración de las ofertas sin que la misma se haya viciado, en el supuesto que nos ocupa, de arbitrariedad. Así, procede citar, por todas, la resolución de 8 de junio de 2018 n° 559/2018: ‘Expuesto lo anterior, procede traer a colación la doctrina de este Tribunal en relación con la denominada discrecionalidad técnica de la Administración. Venimos manifestando al respecto que, tratándose de cuestiones que se evalúan aplicando criterios estrictamente técnicos, el Tribunal no puede corregirlos aplicando criterios jurídicos. No se quiere decir con ello que el resultado de estas valoraciones no pueda ser objeto de análisis por parte de este Tribunal, sino que este análisis, en la medida en que entrañe criterios técnicos, como es el caso, debe quedar limitado de forma exclusiva a los aspectos formales de la valoración, tales como las normas de competencia o de procedimiento, a que en la valoración no se hayan aplicado criterios de arbitrariedad o discriminatorios o que finalmente no se haya incurrido en error material al efectuarla. Así, por ejemplo, en la Resolución n° 516/2016 ya razonábamos que ‘la función de este Tribunal no es la de suplantar el acierto técnico en la valoración de las propuestas técnicas, sino comprobar que tal valoración se ha ajustado a la legalidad, por ser coherente con los pliegos y la normativa de aplicación, y por ser suficientemente motivada. El recurso se fundamenta sobre lo que son discrepancias en juicios de valor, no de legalidad. No han de coincidir el ofertante y el órgano de contratación sobre qué solución técnica pueda ser mejor’. Y, en dicha línea, y con cita de otras previas resoluciones del Tribunal, veníamos a señalar que, sobre la aplicación de los criterios de valoración a los elementos evaluables mediante juicio de valor, ‘el análisis ha de quedar limitado de forma exclusiva a los aspectos formales de la valoración, tales como las normas de competencia o de procedimiento, que en la valoración no se hayan aplicado criterios arbitrarios o discriminatorios, o que no se haya incurrido en error material que pueda afectarla. Lo que este Tribunal no puede realizar es sustituir la decisión sobre el concreto valor atribuido a un aspecto de la oferta por otro distinto, pues ello supone sustituir el juicio del órgano experto competente para ello por el juicio del Tribunal. La utilización del criterio de

discrecionalidad técnica ya fue reconocida por este Tribunal en la Resolución de fecha 1 de agosto de 2013 en cuyo apartado Décimo se señalaba que la valoración está amparada por el principio de discrecionalidad técnica, no siendo posible la sustitución del criterio del órgano de contratación por el de la recurrente o por el de este Tribunal. Asimismo, dicha resolución señaló que 'lo que se ha producido es una valoración de tales extremos de forma distinta a la pretendida por la recurrente. De esta forma, el objeto del recurso no es la corrección de una omisión, sino la sustitución del criterio del órgano de contratación por el de la recurrente, cuestión que este Tribunal no puede amparar en virtud del principio de discrecionalidad técnica'. Por lo que la propia resolución concluía que en la valoración del órgano de contratación "no se aprecia ninguna discriminación o valoración arbitraria por parte del órgano de contratación. No siendo posible sustituir el criterio del órgano de contratación en la valoración del criterio de adjudicación controvertido por el criterio interesado de la recurrente, cuando la valoración efectuada por dicho órgano de contratación es, cuanto menos, razonable de acuerdo con el contenido de los pliegos que rigen la licitación"».

Partiendo de esa doctrina, pasamos a analizar si, en el caso que nos ocupa, se acredita la existencia de discriminación o arbitrariedad en los criterios sometidos a juicio de valor a los que se refiere la parte recurrente.

- Estructura organizativa de la empresa, experiencia en protección de infraestructuras críticas y currículum vitae de la persona encargada de la interlocución con el CSN.
Valoración: hasta 10 puntos.

En este punto, el PCAP establece lo siguiente: *"Si cuenta con experiencia acreditada, mediante declaración expresa de persona responsable de la empresa licitadora, en la protección de infraestructuras críticas en los tres últimos años: 1 punto por cada infraestructura crítica protegida hasta un máximo de 5 puntos".*

La recurrente entiende que la adjudicataria no debió recibir 5 puntos, al no haber aportado declaración expresa de persona responsable, a lo que contesta el OC indicando que *"La decisión de asignar los cinco puntos de este subcriterio a SECOEX se basa en que el evaluador entiende que presenta declaración expresa en la página 6 de su Memoria*



técnica. El PCAP no exige que deba hacerlo en documento aparte, es más se trata del apartado primero de la Memoria técnica descrita en el apartado III.3. del cuadro de características del PCAP. Como quiera que la Memoria está firmada por representante legítimo de la empresa, no puede concluirse defecto ni error alguno por su parte”.

Si atendemos a la oferta de la adjudicataria, nos encontramos con que efectivamente en la página 6 del documento “*CRIERIOS SUBJETIVOS_signed*” se incluye la “*Declaración responsable sobre experiencia en entorno de Infraestructuras Críticas*”, relacionando en dicho documento un total de 6 servicios que ha prestado o está prestando en la actualidad. Dicho documento está debidamente firmado por el representante de la empresa.

Entendemos que con ello cumple la adjudicataria con lo exigido en los pliegos para obtener los puntos previstos en dicho criterio, y que por lo tanto no se ha acreditado en este punto la existencia de error en la valoración.

- Descripción de los canales de comunicación de la empresa con el personal operativo, describiendo los procedimientos de tramitación de quejas y reclamaciones del personal adscrito al servicio del CSN en relación con sus condiciones laborales y con el cumplimiento de la normativa de carácter legal. Valoración: 3 puntos.

Como hemos visto, se cuestiona la valoración en este punto porque el propio informe técnico indica que “*no se describen los procedimientos*” de comunicación, lo que a juicio del recurrente debería llevar a puntuar este criterio con un 0, dado que el PCAP exigía “*presentar un plan donde se describan los procedimientos de comunicación*”, y señalaba que la puntuación habría de ser 0 “*Si no presenta el plan citado o no se consideran adecuados los procedimientos o no están suficientemente descritos*”. Además, entiende que este criterio sólo podía ser valorado con 3 puntos o con ninguno, y ello con base en que los pliegos en este criterio no utilizan la expresión “hasta” ni “máxima” al indicar la puntuación que es posible obtener.

Frente a ello, el órgano de contratación defiende la labor del evaluador, que tiene una visión global de las ofertas recibidas, y en uso de sus facultades tomó la decisión de puntuar con un punto a todas las empresas que describían de una manera menos elaborada la disponibilidad de páginas web para el empleado, correos electrónicos, etc., y la máxima



puntuación a otras tres empresas que describían en su oferta un desarrollo más amplio de sus canales de comunicación al respecto del concepto descrito en este criterio.

En cuanto a la existencia de error en esta valoración, debemos traer de nuevo a colación la discrecionalidad que asiste al órgano de contratación, en este caso a los técnicos encargados de la valoración, a la hora de evaluar las ofertas. Y atendiendo a dicha discrecionalidad, entendemos que no se acredita por la recurrente la existencia en este punto de un error que permita desvirtuar la puntuación otorgada.

Y por lo que se refiere al hecho de que se otorgue una puntuación “intermedia”, entendemos que tal posibilidad no está prohibida por los pliegos, y que, por tanto, entre aquellos supuestos en los que *“no se presente el plan citado o no se consideren adecuados los procedimientos o no están suficientemente descritos”*, y aquellos otros en los que *“se presente un plan donde se describan los procedimientos de comunicación de la empresa para atender las necesidades administrativas del personal adscrito al servicio y se considera adecuado y suficiente para el desarrollo del servicio”*, es posible otorgar una puntuación intermedia en aquellos casos en los que las empresas licitadoras sí describen los canales de comunicación, pero de una manera menos elaborada que otros licitadores. Y es que los técnicos, al apreciar conjuntamente todas las ofertas concurrentes, pueden clasificarlas en función de su contenido, sin que el hecho de que algunas presenten mejor este plan, tenga que implicar para otras una puntuación de cero. Se respeta, con esta forma de proceder, el principio de igualdad en la valoración, al comparar esas ofertas y clasificarlas en función de su contenido, cumpliendo así, con su cometido, el órgano de asistencia técnica.

- Plan de igualdad y prevención de situaciones de acoso laboral y sexual. Valoración: hasta 3 puntos.

En este punto, la parte recurrente cuestiona tanto la valoración de la adjudicataria como la de la propia TRABLISA.

El PCAP se refiere al plan de igualdad del siguiente modo: *“Plan de igualdad y prevención de situaciones de acoso laboral y sexual. Documento que acredite que la empresa licitadora dispone de medidas para promover y/o garantizar la seguridad entre hombres y*

mujeres, así como planes de prevención de situaciones de acoso laboral y sexual negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

Del texto del documento resulta indubitado, como vemos, que se valora el plan de igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores.

Analizando las ofertas presentadas, en el Plan aportado por la adjudicataria consta, en cuanto a su duración y vigencia, lo siguiente: *“El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo prolongarse hasta un límite nueve meses más y continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan”.*

Según expone la adjudicataria en su oferta, ya está constituida la mesa negociadora, lo que determina que estemos dentro de ese período de prórroga previsto en el propio plan. Durante este período continúa en vigor el Plan, y transcurrido el mismo, se puede fijar el período de prórroga que se estime necesario.

En el caso de la recurrente, observamos en su oferta que efectivamente no se aporta un plan registrado y publicado, por lo que no se acredita su validez y vigencia. A su vez, consta la oposición de los representantes de los trabajadores, quienes se negaron a firmar ese plan.

Todo ello determina, a juicio de este Tribunal, que no se acredite la existencia de error en la valoración de este criterio.

- Plan de formación anual para todo el personal asignado al servicio que complemente la formación establecida en la normativa de seguridad privada y la incluida en el pliego de prescripciones técnicas y que incluya denominación de los cursos propuestos, duración y

descripción del centro de formación propio o concertado donde se impartirá la formación.

Valoración: hasta 5 puntos.

En relación con este criterio, el informe de valoración señala que *“Propone también formación para el personal auxiliar pero no para el coordinador del servicio, por lo que se asignan 4 puntos a esta empresa en este criterio”*.

El recurrente critica esa decisión, con base en que el coordinador es una nueva figura que se incorpora en la nueva contratación, por lo que, dice, realizará el Plan de Formación para todo el personal de nueva incorporación y el Plan Anual específico de Formación para todo el personal asignado al servicio. Entiende por ello que se le debieron asignar 5 puntos.

Frente a ello, el técnico indica que ese no es el único aspecto determinante para asignar 4 puntos en lugar de los 5 puntos que como valor máximo tenía este criterio, ya que hay dos propuestas en formación que mejoran, según el criterio del evaluador, en cuanto a calidad, cantidad de los cursos y más adecuados a las necesidades del personal que será adscrito al servicio en el CSN, la propuesta de TRABLISA. Entiende que ello implica que, en atención al principio de proporcionalidad, la oferta de la recurrente no pueda alcanzar en este criterio la máxima puntuación.

Para valorar esta cuestión, pasamos a analizar lo que dice el informe técnico sobre la oferta de la recurrente y la de aquellos licitadores que obtuvieron la puntuación máxima.

En el caso de la recurrente, señala: *“Presenta una formación que se considera adecuada a las necesidades del CSN, además propone una formación específica previa a la incorporación al servicio que se considera interesante”*.

Además, pone a disposición del CSN un Curso Superior de Dirección y Gestión de la Seguridad Integral de la UNED para un jefe de equipo que se considera muy interesante para las necesidades del servicio.

Propone también formación para el personal auxiliar pero no para el coordinador del servicio, por lo que se asignan 4 puntos a esta empresa en este criterio”.

En relación con la oferta de CLECE SEGURIDAD, S.A., argumenta: *“Presenta un amplio y muy detallado Plan de Formación tanto para vigilantes como para el personal auxiliar y el coordinador de servicios, cuyo desarrollo se considera adecuado a las necesidades del CSN.*

Propone una beca para un interesante curso de ciberseguridad para el coordinador del servicio.

Se valora con 5 puntos la propuesta de esta empresa en este criterio de formación”.

En cuanto a la oferta de PROSEGUR, que también obtuvo la puntuación máxima en este criterio, señala: *“Pone a disposición del CSN una amplia oferta de formación, además de formación específica para el personal del CSN, tanto vigilantes, como auxiliar de servicios y coordinador del servicio.*

Propone un curso de director de seguridad a impartir para una persona a determinar por el CSN.

Se asignan 5 puntos a esta propuesta”.

Observando el contenido del informe, lo cierto es que se argumenta que se le otorgan 4 puntos a la recurrente como consecuencia de que *“propone también formación para el personal auxiliar pero no para el coordinador del servicio”*. El órgano de asesoramiento técnico hace esa valoración porque no interpreta que en la formación del personal de nueva incorporación esté incluido el coordinador del servicio, mientras que, por el contrario, el licitador mantiene que sí está incluido. Ahora bien, el propio técnico defiende en su informe a la vista del recurso que, aun cuando se interprete (como hace el recurrente) que está incluido, ello no justifica la obtención de la máxima valoración porque, asegura, *“ese no es el único aspecto determinante para asignar 4 puntos en lugar de los 5 puntos que como valor máximo tenía este criterio, ya que hay dos propuestas en formación que mejoran, según el criterio del evaluador, en cuanto a calidad, cantidad de los cursos y más adecuados a las necesidades del personal que será adscrito al servicio en el CSN, la propuesta de TRABLISA”*.

Pues bien, atendiendo a la motivación de las puntuaciones de CLECE SEGURIDAD y de PROSEGUR, lo cierto es que sí se desprende que las mismas son especialmente bien valoradas por el técnico, por lo que, a juicio de este Tribunal, no ha quedado acreditado que la valoración en este punto sea arbitraria ni incurra en error, sino que entra dentro del margen de discrecionalidad al que venimos haciendo referencia. Como dijimos antes, el técnico no solo valora cada una de las ofertas, sino que las compara entre sí, de forma que es el examen conjunto de todas ellas lo que le lleva a asignar a cada uno la puntuación que estime más adecuada, con respeto no solo al principio de igualdad, sino también al de proporcionalidad.

- Plan de seguridad y salud. Valoración: hasta 3 puntos.

En relación con este criterio la propia empresa recurrente reconoce no haber presentado el documento requerido en los pliegos, por lo que no puede prosperar el recurso por este motivo.

En definitiva, de acuerdo con todo lo expuesto, entendemos que no se ha acreditado la existencia de error en las valoraciones objeto del presente recurso. Lo que pretende la parte recurrente es sustituir la valoración realizada en el informe técnico por la que ellos consideran que sería más correcta, pero al no haber acreditado la existencia de error, arbitrariedad ni discriminación, tal pretensión no puede prosperar.

Tal y como se desprende del expediente, las valoraciones están basadas en el informe técnico de valoración efectuado por los técnicos especialistas, posteriormente ratificado por la mesa de contratación, y no cabe duda de que la valoración de los criterios sometidos a juicios de valor forman parte de la propia discrecionalidad técnica de la mesa y del órgano de contratación, por lo que, no habiendo acreditado las reclamantes la existencia de errores materiales ni procedimentales en la valoración efectuada por la mesa, debemos concluir que el OC ha hecho un uso correcto de la discrecionalidad técnica, con base en un informe técnico conocido por la parte actora y que sustenta adecuadamente la motivación del acto impugnado, lo que debe llevar a la desestimación 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. A.T.M., en representación de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A., contra el acuerdo de adjudicación del procedimiento para la prestación del *“Servicio de vigilancia, seguridad y servicios auxiliares del CSN desde el 15 abril 2023 a 14 abril 2026”*, con expediente 2023Cd800000, convocado por el Consejo de Seguridad Nuclear.

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 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

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 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