



Recurso nº 1027/2025

Resolución nº 1266/2025

Sección 2ª

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

En Madrid, a 11 de septiembre de 2025.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por D. M.S.R.A., en representación de la mercantil ALCOR SEGURIDAD, S.L., contra la adjudicación del procedimiento “*Contratación del servicio de vigilancia y seguridad privada en el centro de acogida de personas migrantes El Prado (Mérida)*”, con expediente TSA0079856, convocado por la Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA); el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Aprobado el expediente de contratación y los pliegos por parte del poder adjudicador no Administración Pública, TRAGSA, para el contrato arriba nominado a adjudicar por procedimiento abierto, se procedió a la publicación del anuncio y de los pliegos rectores de la licitación.

La licitación por procedimiento abierto y tramitación electrónica fue publicada en el DOUE y en la Plataforma de Contratación del Sector Público (en adelante, PCSP) el 4 de febrero de 2025, sin división del objeto del contrato en lotes y con un código de clasificación CPV:

- 79710000 - Servicios de seguridad.

El valor estimado del contrato se anunció por 3.881.380,8 euros y la fecha máxima para la presentación de las proposiciones quedó señalada hasta el día 18 de febrero de 2025 a las 14:00 horas.



Segundo. El procedimiento abierto de adjudicación siguió los trámites que para los contratos de servicios sujetos a regulación armonizada regula la vigente Ley 9/2018, de 7 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).

Tercero. A la licitación, según obra en el certificado obrante en la PCSP, presentaron sus proposiciones las siguientes empresas:

- ASEGURA CONTROL, S.A.,
- AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD, S.L.,
- ALCOR SEGURIDAD, S.L. (la recurrente),
- CMM GUARD S.L.,
- COASSIE, S.L.,
- DAVOS PROTECCION, S.L.,
- EULEN SEGURIDAD, S.A.,
- GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A.,
- INOVATIVE SECURITY CONCEPT, S.L.U.,
- SALZILLO SEGURIDAD,
- SECURITY SERVICES KUO, S.L.,
- SEGUREX 06, S.L.,
- SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. y
- WINNING SECURITY, S.L.



Cuarto. La mesa de contratación en su sesión de 21 de febrero de 2025, tras la apertura de los archivos con la documentación administrativa, emitió varios requerimientos de subsanación.

Quinto. A la vista de las subsanaciones presentadas fueron admitidas todas las licitadoras en la sesión de la mesa de contratación celebrada el 4 de abril de 2025, en la que se acordó además la apertura de los sobres electrónicos B, con los resultados obrantes en el acta levantada a tal efecto.

Sexto. Recibido el informe de valoración de las ofertas, reunida la mesa central de contratación el 4 de abril de 2025, acordó considerar como mejor oferta en el procedimiento de licitación al que nos estamos a la oferta presentada por la SECURITY SERVICES KUO, S.L. por un importe total de UN MILLÓN QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS EUROS (1.599.576,00€), IVA no incluido.

El orden de prelación de ofertas, aprobado por la mesa de contratación fue el siguiente, del cual se desprende la mejor oferta hecha por SECURITY SERVICES KUO, S.L.:



ORDEN	LICITADORES		ESTADO	Puntuaciones Criterios		
				Juicio de Valor	Cuantificables mediante fórmulas	TOTAL
1	B86881588	SECURITY SERVICES KUO,S.L.	Admitido		100	100
2	A87039582	ASEGURA CONTROL S.A.	Admitido		95.72	95.72
3	B27382175	Alcor Seguridad, S.L.	Admitido		87.28	87.28
4	A73100638	SALZILLO SEGURIDAD	Admitido		84.76	84.76
5	B45890092	DAVOS PROTECCION SL	Admitido		84.57	84.57
6	A04038014	GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A.	Admitido		80.54	80.54
7	B90320912	INOVATIVE SECURITY CONCEPT SLU	Admitido		79.45	79.45
8	B06463749	AVIZOR PORTAL DE SEGURIDAD S.L.	Admitido		79.2	79.2
9	A28369395	EULEN SEGURIDAD, S.A.	Admitido		79.16	79.16
10	A06072979	SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.	Admitido		78.24	78.24
11	B10506129	WINNING SECURITY, S.L.	Admitido		76.67	76.67
12	B06322093	SEGUREX 06, S.L.	Admitido		73.96	73.96
13	B73744104	CMM GUARD S.L.	Admitido		73.6	73.6
14	B88480512	COASSIE S.L.	Excluido			0



A tal efecto, se procedió a requerir a SECURITY SERVICES KUO, S.L., para que presentara la documentación exigida por el artículo 150.2 de la LCSP.

Séptimo. Presentada en tiempo y forma la documentación del artículo 150.2 de la LCSP la mesa central de contratación de TRAGSA observó que. adolecía defectos subsanables, por lo que en fecha 29 de mayo de 2025 se les requirió para que aportasen la documentación de acuerdo con lo exigido en los pliegos. Así pues, SECURITY SERVICES KUO, S.L. aportó la documentación que consta en el expediente remitido como doc. Nº 38, conforme a lo requerido.

Octavo. En base a lo anterior, el órgano de contratación de TRAGSA, con fecha 10 de junio de 2025, acordó la adjudicación de este contrato a la empresa SECURITY SERVICES KUO, S.L. procediéndose a la notificación a los interesados y la publicación de la misma en la PCSP con fecha 13 de junio de 2025.

Noveno. Con fecha 4 de julio de 2025 y en sede electrónica el representante de la mercantil ALCOR SEGURIDAD, S.L., formalizó y presentó el presente recurso especial en materia de contratación contra la adjudicación del contrato, pues considera que tanto la adjudicataria, como la segunda licitadora mejor posicionada en el orden de prelación de ofertas carecen de plan de igualdad del ámbito territorial donde se va a ejecutar el contrato y por ende, han de ser excluidas de esta licitación.

Décimo. En la tramitación de este recurso, se han observado todos los trámites legal y reglamentariamente establecidos, esto es, lo prescrito por la vigente LCSP y por el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

Undécimo. Recibido el expediente de contratación y el informe de TRAGSA oponiéndose al recurso, la Secretaria General dio traslado a las licitadoras concurrentes para que, por un plazo común de cinco días pudieran presentar las alegaciones que a su derecho conviniese. Han presentado alegaciones en tiempo y forma tanto la adjudicataria del contrato, SECURITY SERVICES KUO. S.L, como la segunda licitadora mejor posicionada



en el orden de prelación de las ofertas, ASEGURA CONTROL, S.A. y ambas suplican la desestimación del presente recurso.

Duodécimo. Por resolución de la Secretaria General del Tribunal y dictada por delegación de éste, de 23 de julio de 2025 se ha acordado 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. Este Tribunal es competente para conocer del presente recurso especial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 LCSP, en relación con el artículo 3.3.c) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), por ser la mercantil contratante, TRAGSA, un poder adjudicador no Administración Pública perteneciente al sector público estatal.

Segundo. La recurrente, ALCOR SEGURIDAD, S.L., ha presentado su proposición en la licitación abierta por TRAGSA, pero vamos a analizar ahora si tiene la obligada legitimación que exige el artículo 48 LCSP para interponer el recurso especial contra la adjudicación, dado que, además, se le niega por parte de TRAGSA.

El órgano de contratación argumenta que la recurrente, que ha quedado clasificada en tercer lugar (antecedente de hecho sexto de esta resolución), sólo se refiere en su recurso a la primera clasificada, pero nada dice con respecto al segundo clasificado, por lo que, carecería de legitimación para interponer el recurso, pues, aunque se estimara éste, nunca podría ser adjudicataria ya que no habría impugnado la clasificación de la empresa situada en segundo lugar (ASEGURA CONTROL S.A.).

No le asiste la razón a TRAGSA y basta para ello la lectura del recurso para constatar que la recurrente impugna la adjudicación del primer clasificado y, simultáneamente, solicita la exclusión de la empresa clasificada en segundo lugar, en ambos casos, por idéntico motivo consistente en que ambas mercantiles no tendría aprobado un plan de igualdad vigente y



registrado en el REGCON con ámbito de aplicación en la provincia donde se va a ejecutar el contrato (Badajoz).

En consecuencia y con independencia de lo que luego se dirá en cuanto al fondo del recurso, procede reconocerle la legitimación a la recurrente, por tener un evidente interés en que se estime el recurso, en el que al haber solicitado la exclusión de las dos empresas que le preceden en la clasificación final de ofertas, ello le situaría como primer clasificado y por tanto, con claras expectativas de poder resultar adjudicatario del contrato en controversia.

Tercero. El recurso se ha interpuesto dentro del plazo legal de quince días hábiles, cumpliendo así las prescripciones formales del artículo 50.1 d) de la LCSP, por otro lado, se han dado satisfacción a las demás exigencias procedimentales, por lo que procede su admisión.

Cuarto. La actuación impugnada se refiere a un contrato de servicios sujeto a regulación armonizada que, supera el umbral del valor estimado del contrato fijado en el artículo 44.1, a) de la LCSP, es decir, superior a 100.000 euros y además nos hallamos ante una de las actuaciones susceptibles de revisión relacionadas en el apartado 2º del referido artículo 44 de la LCSP, a saber en su letra c) la adjudicación del contrato.

Quinto. Defiende la representación de ALCOR SEGURIDAD, S.L., que tanto la adjudicataria, SECURITY SERVICES, S.L., como la segunda oferta mejor posicionada en el orden de prelación, ASEGURA CONTROL, S.A., han de ser excluidas por mor del artículo 71.1 letra b) de la LCSP, ya que no cuentan con un plan de igualdad inscrito en el correspondiente registro administrativo con el mismo ámbito territorial que el que tiene el órgano de contratación.

En liza con su tesis anulatoria del acuerdo de adjudicación del contrato de servicios, el escrito de formalización del recurso expresa cuanto sigue:

«Entiende esta parte, que la declaración responsable ofrecida por la adjudicataria no se ajusta a la verdad, por cuanto no acredita que cuente con un plan de igualdad válidamente negociado, registrado y publicado en el REGCON cuyo ámbito de aplicación sea aplicable



a todos los centros de trabajo que tenga la entidad en España, o al menos a la comunidad autónoma que ocupa este servicio: EXTREMADURA.

De la consulta pública de la citada página, consta que la adjudicataria solo tiene plan de igualdad publicado con ámbito de actuación para MADRID. Tampoco se justifica ni a esta parte ni al resto de licitadoras, que la mercantil adjudicataria tenga menos de 50 trabajadores en plantilla, lo que exoneraría de la tenencia del citado plan. Es obligación para la entidad adjudicataria, aportar la documentación requerida en el artículo 150 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, que a su vez remite a la acreditación de que se cumplen los requisitos recogidos en el artículo 140 letras A) y C).

Entre dichos requisitos se encuentra lo detallado en el art. 140.a 4) “Que no esté incusa en prohibición para contratar conforme a lo regulado en los artículos 71 y 72 de la Ley 9/2017”. Y, en las prohibiciones para contratar con la administración pública se recoge la siguiente: “..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”. Actualmente es obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores, tal como regula el Real Decreto Ley 6/2019, que determina la obligatoriedad de tenencia de plan de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.

Sobre este asunto de los planes de igualdad, se han dictado resoluciones por parte de tribunales, en las que se otorga cierta permisividad a la obligación de inscribir los planes en el registro de planes de igualdad (REGCON) mediante el otorgamiento de efecto declarativo y no constitutivo a dicha circunstancia. No obstante, bajo ningún tipo de amparo legal se puede contratar con la administración pública si no se cuenta con un plan de igualdad vigente y aprobado de acuerdo a la nueva normativa de planes de igualdad , con una comisión negociadora constituida válidamente de acuerdo a lo regulado en el artículo 5.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Es decir, el hecho de que no sea obligatoria su inscripción en el REGCON a efectos de contratar con la



administración pública, no implica que no sea preciso justificar su existencia y validez para poder contratar con cualquier administración.

Así las cosas, entendemos, que era requisito fundamental la acreditación por parte del órgano de contratación que la entidad adjudicataria posee un plan de igualdad vigente y válidamente acordado aplicable en las comunidades autónomas a las que afecta el servicio a prestar, pues de la consulta realizada solo consta el plan con ámbito de aplicación a la comunidad de Valencia. En este caso, no tenemos forma de comprobar dicho extremo, y por ende, no existe justificación pública de que la mercantil adjudicataria no reúne prohibiciones para contratar relacionadas con la tenencia de plan de igualdad, siendo este desconocimiento el que nos obliga a presentar este recurso».

También defiende con idénticos argumentos que la empresa que ocupa el segundo lugar en el orden de prelación de ofertas, ASEGURA CONTROL, S.A., también ha de ser excluida por igual motivo y manifiesta la recurrente que:

“Con respecto a la segunda propuesta mejor valorada, la de la mercantil Asegura Control S.A, decir lo mismo con respecto al plan de igualdad. De la consulta pública del REGCON, se comprueba que también dispone de plan de igualdad cuyo ámbito de actuación se ciñe exclusivamente a la Comunidad de Madrid.

Decir al respecto de esta última, que el plan de igualdad que tiene publicado no está válidamente negociado, por cuanto no se acredita igualmente, que la entidad cuenta con representación legal de trabajadores en todos los centros de trabajo, autorizados para con las organizaciones sindicales y dicho extremo es obligatorio cuando cuenta con más de 50 trabajadores, como es el caso.

Se aporta como documento 1 y 2 la captura de pantalla de la consulta pública realizada en la página del REGCON sobre ambas entidades, así como sus planes de igualdad publicados”.

En el petitum del recurso se instrumentan tres pretensiones (sic):



“1ª. Se tenga por presentado este escrito y por realizadas las manifestaciones en el contenidas, procediendo a declarar nula la adjudicación realizada, así como a retrotraer las actuaciones al momento anterior a la adjudicación a fin de requerir a SECURITY SERVICES KUO S.L la aportación de su plan de igualdad vigente y con ámbito de aplicación para las comunidad autónoma objeto de este servicio: EXTREMADURA . En caso de no hacerlo, se encontraría incurso en una prohibición para contratar conforme a lo estipulado en el artículo 71.1 d y 72.1 de la LCSP y la adjudicación no podría llevarse a cabo.

2ª. Se proceda, a requerir a ASEGURA CONTROL S.A segunda oferta más ventajosa para que aporte la documentación necesaria y obligatoria por Ley, a fin de ser la adjudicataria del servicio. Entre dicha documentación deberá acreditar que posee un plan de igualdad con ámbito de aplicación para EXTREMADURA. En caso de afirmar que cuenta con menos de 50 trabajadores y que no es obligatoria la tenencia de un plan de igualdad, deberá justificar dicha circunstancia con la aportación de un ITA (Informe de Trabajadores en alta) y un informe con todos los códigos de cuenta de cotización asignados a la empresa.

3ª. Si ASEGURA CONTROL no cumple con la posesión de un plan de igualdad con ámbito de aplicación EXTREMADURA y dispone de más de 50 trabajadores, deberá ser excluida de la licitación por tenencia de una prohibición para contratar, proponiendo como adjudicataria a la tercera oferta mejor valorada, la de ALCOR SEGURIDAD S.L a fin de que aporte la documentación justificativa de los requisitos necesarios para resultar adjudicataria”.

Sexto. Por su parte el informe de TRAGSA suscrito por el Director Económico-Financiero con fecha 8 de julio de 2025, opone en primer lugar una causa de inadmisión del recurso por falta de legitimación que ya hemos tratado en un fundamento jurídico anterior y subsidiariamente, entrando en el fondo del asunto, su desestimación.

En cuanto al fondo del asunto, el informe de TRAGSA considera que es correcto y ajustado a Derecho el plan de igualdad registrado por la adjudicataria de este contrato de servicios, SECURITY SERVICES KUO, S.L. y así expone:

“La recurrente alega que la adjudicataria del contrato incurre en prohibiciones de contratar al 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, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.

Sin embargo, esta afirmación es rotundamente falsa, pues la entidad presenta el Plan de Igualdad que aportamos al presente escrito como doc. nº 42, y que en el mismo se especifica, en su página 12 apartado 5.1 relativo al ámbito de aplicación y vigencia, El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de SECURITY SERVICES KUO, S.L., con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa:

(...).

Pero es que, acudiendo al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), se constata que la empresa SECURITY SERVICES KUO, S.L. se encuentra inscrita en cuanto al ámbito funcional relativo a la Empresa o todos los centros de una empresa.

(...).

Por tanto, SECURITY SERVICES KUO, S.L. cuenta con un Plan de Igualdad cuyo ámbito de aplicación es el mismo para todos los centros de la empresa, no existiendo entonces exclusividad adscrita a un solo centro de trabajo en base al territorio en el que se encuentre cada centro de trabajo. De lo anterior, también se concluye que SECURITY SERVICES KUO, S.L. se encuentra debidamente registrado en REGCOM, plataforma habilitada para ello por el Ministerio de Trabajo (REGCON). Para acceder al registro existe un trámite previo de legalidad que ejerce la Dirección General de Trabajo, por lo que, si un plan de igualdad se haya registrado es porque ha sido autorizado por la autoridad competente para ello. Y esto es relevante ya que, según doctrina del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, en su resolución nº 659/2024 de su sección 2ª, de fecha 23 de mayo de 2024:

(...)”.

En conclusión, sobre el fondo del asunto insta la desestimación del recurso pues la adjudicataria cuenta con un plan de igualdad debidamente inscrito en el REGCON y de aplicación a todos sus centros de empresa, a todas sus trabajadoras y a todos sus trabajadores.

Séptimo. Sobre el fondo del asunto, analizaremos, en primer lugar, la alegación que hace el recurso sobre la adjudicataria.

Pues bien, no asiste razón a la recurrente pues tal y como consta en el expediente (documento nº 42 del expediente, aportado por el licitador en la fase del artículo 150.2 LCSP) y se ha acreditado por el órgano de contratación, la adjudicataria del contrato, SECURITY SERVICES KUO, S.L., cuenta con un plan de igualdad debidamente registrado y así se puede comprobar accediendo al REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS – ESTATAL, REGCON, de ámbito de aplicación a toda la empresa y no sólo a la Comunidad de Madrid, como alega la recurrente.

Esta materia se ha visto afectada por la reforma que sobre el artículo 71.1 letra d) de la LCSP introdujo la Disposición Final Segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, en vigor desde el 22 de agosto de 2024 que pasa a exigir estos planes de igualdad para todas las licitadoras que cuenten con 50 o más trabajadores y además se zanja la cuestión sobre la necesaria inscripción de estos planes en el registro laboral correspondiente. El tenor del precepto ahora exige:

“(...) 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”.

En criterio de este Tribunal, que parte de una interpretación restrictiva de las prohibiciones de contratar, que esto no es obstáculo para la extensión de su eficacia a toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el lugar donde preste sus servicios, incluso faltando su



inscripción en el REGCON de ámbito estatal, aun siendo el hipotéticamente competente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 46.4 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007 (*“4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. 5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”*) y 11.1 y 2 del Real Decreto 901/2020 (*“1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. 2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias”*).

A ello debe añadirse, como alega la empresa adjudicataria SECURITY SERVICES KUO, S.L., la previsión normativa de que los Planes de Igualdad de las empresas son de aplicación a la totalidad de sus plantillas, tal y como se explicita en los artículos 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007 (*“Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”*) y 10.1 del Real Decreto 901/2020 (*“Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas”*); lo que confirma el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla de la adjudicataria, con independencia de la ubicación geográfica del centro en el que sus integrantes presten sus servicios.

El recurso no puede ser estimado por motivos sustancialmente coincidentes con lo que se expusieron en la resolución de este Tribunal nº 658/2025, de 4 de abril de 2025 (recurso nº 429/2025), dictada en un supuesto semejante al ahora planteado. En la citada resolución expusimos lo siguiente:



«Séptimo. Este Tribunal entiende que el recurso interpuesto por MASTER SECURITY 3000, S.L. no puede ser estimado, ya que no existe fundamento para acoger sus alegaciones de que la empresa adjudicataria, ASEGURA CONTROL, S.A., debió ser excluida de la licitación en base al artículo 71.1.d) de la LCSP, por no cumplir con la obligación de contar con un Plan de Igualdad, y de que el Plan de esa empresa el que figura inscrito en el REGCON tiene un ámbito de aplicación limitado a la provincia de Madrid y su efectividad no se extiende a la Región de Murcia, donde van a prestarse los servicios objeto del contrato.

Por el contrario, el Plan de Igualdad de ASEGURA CONTROL, S.A., que ha sido aportado al expediente de contratación, recoge de forma expresa en su apartado 9 (“Ámbito de aplicación y vigencia”) que “se aplicará a toda la plantilla, incluyendo a las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa”; sin que sea posible interpretar que su ámbito se limite a la Comunidad de Madrid por el hecho de que en su momento fuera tramitado ante la autoridad laboral de esa Comunidad Autónoma. En criterio de este Tribunal, que parte de una interpretación restrictiva de las prohibiciones de contratar, que esto no es obstáculo para la extensión de su eficacia a toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el lugar donde preste sus servicios, incluso faltando su inscripción en el REGCON de ámbito estatal, aun siendo el hipotéticamente competente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 46.4 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007 (“4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. 5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”) y 11.1 y 2 del Real Decreto 901/2020 (“1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. 2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y

acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias”).

A ello debe añadirse, como alega la empresa adjudicataria, la previsión normativa de que los Planes de Igualdad de las empresas son de aplicación a la totalidad de sus plantillas, tal y como se explicita en los artículos 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007 (“Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”) y 10.1 del Real Decreto 901/2020 (“Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas”); lo que confirma el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla de ASEGURA CONTROL, S.A., con independencia de la ubicación geográfica del centro en el que sus integrantes presten sus servicios.

En consecuencia, debe desestimarse el recurso interpuesto por MASTER SECURITY 3000, S.L. contra la Resolución del órgano de contratación de TRAGSA por la que se adjudicó el contrato de “Servicio de vigilancia sin armas, en el Parque Rafael de la Cerda de Tentegorra, Cartagena (Murcia)” a ASEGURA CONTROL, S.L., al no existir fundamento para considerar, como alega la recurrente, que la empresa adjudicataria estuviera incurso en prohibición de contratar por no disponer de un Plan de Igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007 debidamente inscrito en el registro laboral competente, quedando acreditado lo contrario a la vista de la documentación obrante en el expediente».

Basta analizar el contenido del plan de igualdad aportado por la adjudicataria (clave, su artículo 5) para llegar a la conclusión que dicho plan tiene un ámbito de aplicación a toda la empresa. Así (los subrayados son nuestros), según el articulado del plan de igualdad:

-“2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de SECURITY SERVICES KUO; S.L. se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad Empresarial....”



-“4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

(..)

Los objetivos generales del Plan son:

☐ Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa

☐ Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa

☐ Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad

☐ Garantizar el principio de igualdad retributiva

☐ Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la Plantilla”.

-“5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN



El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de SECURITY SERVICES KUO; S.L., con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

N.º. PERSONAS TRABAJADORAS: OCTUBRE 2022: 136”

- “2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

□Estar diseñado para todo el personal contratado por SECURITY SERVICES KUO; S.L.

- “El Plan de igualdad incluye, por tanto, un Diagnóstico previo que permite conocer cuál es el nivel de representatividad y el estado de la mujer y los hombres en todos los ámbitos de la empresa y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan realizar un seguimiento de las acciones que se integran en el plan de acción de Igualdad propiamente dicho.

El diagnóstico realizado es un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el total del personal de SECURITY SERVICES KUO; S.L.”.

- “4. ANÁLISIS DE SITUACIÓN

(..)

La empresa cuenta con una sede central sita en CALLE GOBELAS, 15 (URBANIZACIÓN LA FLORIDA) - 28023 – MADRID. Si bien, debido a la naturaleza de su actividad, presta sus servicios en diferentes localizaciones, según las necesidades de la entidad”.

-También, en los respectivos apartados del plan relativos a la adopción de medidas relativas a “FORMACIÓN”, “PROMOCIÓN PROFESIONAL”, “CONDICIONES DE TRABAJO”, “EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA



PERSONAL. FAMILIAR Y LABORAL”, “RETRIBUCIONES”, “PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO” y “AUDITORIA RETRIBUTIVA”, cuando se refieren a las “personas beneficiarias”, en todos los apartados se consigna “a toda la plantilla”.

En consecuencia, debe desestimarse este motivo del recurso.

Octavo. Desestimados los motivos alegados con respecto a la adjudicataria, ningún efecto práctico con respecto al resultado de la adjudicación de este contrato conllevaría una eventual estimación de los motivos alegados en el recurso con respecto al segundo clasificado, ASEGURA CONTROL, S.A. No obstante, por una aplicación estricta del principio de congruencia con respecto a lo solicitado en el recurso, pasamos a considerarlo.

Básicamente, los argumentos de fondo son los mismos que los expresados con respecto al adjudicatario. Se alega que la citada empresa tiene un plan de igualdad aprobado (eso no lo discute la recurrente), pero sólo limitado a la Comunidad de Madrid y no a Extremadura al que se circunscribe el ámbito de actuación del contrato controvertido.

Pues bien, este Tribunal ha accedido a través del REGCON al plan de igualdad aprobado por la citada empresa y ha podido constatar de su texto, que el objetivo es aplicarlo a toda la empresa y su plantilla con independencia de donde puedan estar actualmente o en el futuro ubicados sus distintos centros de actividad y personal, no haciéndose referida a su aplicación a un determinado centro de trabajo, siendo a estos efectos, clave lo que dispone la cláusula 9 del plan de igualdad:

“9. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA El Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa”.

En consecuencia, también se desestima este segundo motivo del recurso.

Por todo lo cual,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,



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

Primero. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por D. M.S.R.A., en representación de la mercantil ALCOR SEGURIDAD, S.L., contra la adjudicación del procedimiento “*Contratación del servicio de vigilancia y seguridad privada en el centro de acogida de personas migrantes El Prado (Mérida)*”, con expediente TSA0079856, convocado por la Empresa de Transformación Agraria, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSA).

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación de conformidad con lo establecido por 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 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 dos meses, a contar desde el día siguiente a 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