



Recurso nº 1429/2025 C.A. Castilla-La Mancha 136/2025

Resolución nº 1769/2025

Sección 1ª

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

En Madrid, a 04 de diciembre de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. M.A.A.B., en representación de ARASTI BARCA M. A., S.L., contra la adjudicación del procedimiento “*Servicio Público de Escuela Infantil y Ludoteca*”, expediente AAG/CSP/005/2025, convocado por el Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. Por el órgano de contratación, la Alcaldía del Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava, se convocó mediante anuncio publicado el 18 de junio de 2025 en la Plataforma de Contratación del Sector Público, licitación para adjudicar el contrato de “*Servicio Público de Escuela Infantil y Ludoteca*”, con un valor estimado del contrato de 1.401.093,44 euros.

Segundo. Tras los trámites oportunos, la mesa de contratación en la sesión de 12 de agosto de 2025 propone como adjudicataria del contrato a la empresa SARARTE, S.L.

En fecha 13 de agosto de 2025 el órgano de contratación acuerda la adjudicación del contrato a la mercantil SARARTE, S.L., publicándose la resolución de adjudicación en la Plataforma de Contratación del Sector Público el 14 de agosto de 2025.

Tercero. Contra la resolución de adjudicación, la recurrente ARASTI BARCA, M.A., S.L., interpone en fecha 4 de septiembre de 2025 recurso especial en materia de contratación, solicitando la anulación del acuerdo de adjudicación, con exclusión de la oferta presentada por la adjudicataria.

Cuarto. De conformidad con lo previsto en el artículo 56.2 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), se solicitó del órgano de contratación la remisión del expediente, habiendo sido recibido acompañado del correspondiente informe preceptivo de fecha 9 de septiembre de 2025.

Quinto. La Secretaría de este Tribunal ha dado traslado del recurso interpuesto a los licitadores en fecha 15 de septiembre de 2025 a fin de que en el plazo de cinco días hábiles formularan las alegaciones que tuvieran por convenientes, habiendo presentado alegaciones la mercantil SARARTE, S.L. en fecha 23 de septiembre de 2025.

Sexto. El procedimiento de licitación se encuentra suspendido desde la interposición del recurso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la LCSP, habiéndose acordado el mantenimiento de la suspensión por Resolución de la Secretaría del Tribunal, por delegación de este, de 25 de septiembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para resolver las reclamaciones y recursos contra la actividad contractual que nos ocupa corresponde a este Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la LCSP y el Convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha sobre atribución de competencias en materia de recursos contractuales de fecha 25 de septiembre de 2024 (BOE de fecha 3/10/2024).

Segundo. El recurso ha sido interpuesto ante este Tribunal dentro del plazo establecido al efecto en el artículo 50 de la LCSP, al no haber transcurrido los 15 días hábiles de plazo entre la notificación al interesado del acto o acuerdo recurrido y la presentación del recurso.

Tercero. El acto recurrido el acuerdo de adjudicación de un contrato de servicios con un valor estimado superior a 100.000 euros lo que permite la interposición de este recurso especial al amparo de lo dispuesto en los artículos 44.1.a) y 44.2.c) de la LCSP.

Cuarto. En cuanto a la legitimación, ha de partirse del artículo 48 de la LCSP que dispone que:



“Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso”.

En este caso, la mercantil recurrente, ha resultado clasificada en segundo lugar, de forma que en caso de estimación del recurso obtendría un beneficio directo, por lo que se ha de entender que ostenta un interés concreto y preciso conforme al artículo 48 de la LCSP –la posible adjudicación del contrato objeto de licitación– ya que de estimarse la pretensión de la recurrente podría resultar adjudicataria del contrato. Es por lo que debe reconocérsele legitimación para interponer el presente recurso.

Quinto. Entrando en el fondo del asunto, la empresa recurrente fundamenta su recurso en los siguientes motivos impugnatorios:

1.- Sostiene la recurrente que la empresa adjudicataria incurre en la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP, al carecer del Plan de Igualdad vigente, lo que determina su exclusión del procedimiento de contratación. Al respecto, señala que:

“Según la información de la empresa, que consta en las cuentas depositadas en el Registro Mercantil, correspondientes al ejercicio 2023, (últimas depositadas a fecha de presentación de ofertas), tanto en el año 2022 como en el año 2023, la empresa Sararte S.L, contó con más de 50 trabajadores.

Expresamente el administrador de la empresa declara en el apartado 10 de la Memoria Abreviada, que forma parte de las cuentas del ejercicio, que en el año 2023, el número medio de personas empleadas en la empresa fue de 63,58, por lo que es obvio que el número de personas empleadas durante algún momento del año 2023 superó los 50 trabajadores, alcanzando, de esta manera el umbral que hace obligatorio a la empresa disponer el Plan de Igualdad.

(...)



Ello determina la obligación de la empresa Sararte S.L. a disponer de un Plan de Igualdad debidamente registrado en el Regcon.

(...)

Sin embargo, de la consulta pública evacuada al Regcon, se desprende que la empresa carece de Plan de Igualdad vigente, ya que el Plan de Igualdad que registró en su día perdió su vigencia el día 14/01/2022, según figura en la información que publica el Regcon.”

2.- Falta de viabilidad económica del contrato. Sobre esta cuestión, argumenta que:

“Aunque la proposición económica no está incurso en prohibición de contratar, la bajada efectuada por la empresa Sararte S.L., determina que su oferta sea inviable económicamente para cubrir todos los costes que genera el contrato.

El contrato se adjudica por 2 años, prorrogables por otros dos años, siendo que las prórrogas son obligatorias para el contratista.

El precio ofertado por Sararte asciende a la cantidad de 314.895,75 €, al año, habiendo hecho una bajada de 35.377,61€/año.

Según el informe de valoración del contrato elaborado por el órgano de contratación, los costes medios del contrato para la duración del contrato, y el primer año de prórroga ascienden a la cantidad de 330.446,57 € anuales, por lo que, fácilmente se advierte que el precio ofrecido por la adjudicataria es insuficiente para ejecutar el contrato, y no cubre la ejecución anual de cada una de las anualidades. No se cubren los gastos de la ejecución desde el primer año de vigencia.

Si proyectamos el estudio de costes elaborados por el órgano de contratación para los dos años de ejecución del contrato, tenemos que el precio medio de ejecución, para estos dos años se cifra en la cantidad de 325.413,65 €, por lo que el precio de adjudicación es inferior al estudio de costes, y genera pérdidas. Se adjunta el informe de valoración como documento nº 5.



A estos costes han de agregarse los costes laborales que dimanen de las mejoras ofertadas por esa empresa, que consisten en 10 horas de personal Logopeda y en 10 horas de profesor de Inglés.

El hecho de que una oferta no supere los umbrales objetivos para ser considerada anormalmente baja no exime al órgano de contratación de su deber de analizar su viabilidad y seriedad. La finalidad de este control no es meramente formal, sino material: garantizar que el contrato se ejecutará correctamente en los términos pactados y con respeto a la legalidad.

(...)

Estamos en presencia de una insuficiencia de la oferta para cubrir los costes laborales, que se erige en causa de exclusión.

Arasti Barca es la actual contratista del servicio de la Escuela Infantil, (excluida la Ludoteca), desde hace unos 10 años, por lo que conoce a la perfección los gastos que origina la escuela, ya que los esta sufragando hasta este momento.

Insertamos a continuación el estudio económico de los gastos que genera el contrato, teniendo en cuenta que el convenio colectivo de aplicación es el XIII Convenio Colectivo de Asistencia y Educación Infantil, que los costes que se han tomado para calcular los gastos salariales de los Ludotecarios es el SMI, ya que respecto a estos profesionales le son de aplicación el Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio y Tiempo Libre, y el salario de convenio es inferior al SMI. Hemos actualizado los costes de estos profesionales para el segundo año de contrato prudentemente en un 4%, ya que el convenio esta siendo objeto en este momento de negociación colectiva, siendo más que previsible una subida superior al 4% contemplado.

Se ha computado un absentismo del 2%, inferior al mantenido el año anterior, por criterio de prudencia.



Asimismo, se han tenido en cuenta también todos los gastos laborales que han de ser sufragados, ya por Convenio Colectivo, como por otras disposiciones legales, y se ha elaborado con los gastos reales del último curso escolar.”

A continuación, la recurrente realiza su propio estudio de costes, concluyendo que:

“De este estudio se desprende que la oferta de la empresa adjudicataria no sólo no cubre los gastos del contrato, sino que no cubre, tan siquiera, los costes laborales del segundo año, ya que con los costes generados por el personal de las mejoras comprometidas, los costes laborales ascienden a la cantidad de 315.234 €.

Ello determina que el acuerdo de adjudicación vulnera el principio de viabilidad económica del contrato, comprometiendo la correcta ejecución del mismo y pudiendo derivarse incumplimientos laborales, por ello.”

3.- Falta de objeto social de la adjudicataria para la ejecución del contrato. La recurrente indica al respecto únicamente que: *“Del estudio del ROLECE se desprende que el objeto social de la empresa está constituido por la “organización de viajes y eventos; alquiler de medios didácticos, así como la prestación de servicios a empresas en materia de recursos humanos”. Documento nº 6.”*

Por su parte, el órgano de contratación en su informe preceptivo sostiene la conformidad a derecho de la resolución impugnada, rebatiendo las alegaciones de la recurrente.

Sexto. Procede en primer lugar resolver sobre la solicitud de acceso al expediente de contratación formulada mediante otrosí en el recurso especial, ya que la eventual estimación de dicha solicitud determinaría la apertura de nuevo plazo para completar el recurso.

Para ello, debemos tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 52 LCSP cuando dispone:

“1. Si el interesado desea examinar el expediente de contratación de forma previa a la interposición del recurso especial, deberá solicitarlo al órgano de contratación, el cual



tendrá la obligación de ponerlo de manifiesto sin perjuicio de los límites de confidencialidad establecidos en la Ley.

2. Los interesados podrán hacer la solicitud de acceso al expediente dentro del plazo de interposición del recurso especial, debiendo el órgano de contratación facilitar el acceso en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. La presentación de esta solicitud no paralizará en ningún caso el plazo para la interposición del recurso especial.

3. El incumplimiento de las previsiones contenidas en el apartado 1 anterior no eximirá a los interesados de la obligación de interponer el recurso especial dentro del plazo legalmente establecido. Ello no obstante, el citado incumplimiento podrá ser alegado por el recurrente en su recurso, en cuyo caso el órgano competente para resolverlo deberá conceder al recurrente el acceso al expediente de contratación en sus oficinas por plazo de diez días, con carácter previo al trámite de alegaciones, para que proceda a completar su recurso. En este supuesto concederá un plazo de dos días hábiles al órgano de contratación para que emita el informe correspondiente y cinco días hábiles a los restantes interesados para que efectúen las alegaciones que tuvieran por conveniente.

Por su parte, el artículo 29.3 RPERMC, señala:

“3. Cuando el recurrente hubiera solicitado en el trámite previsto en el artículo 16 vista del expediente y el órgano de contratación se la hubiera denegado, el Tribunal, a la vista de lo alegado en el escrito de interposición y del informe del órgano de contratación, podrá conceder al recurrente el acceso al expediente de contratación en sus oficinas, con carácter previo al trámite de alegaciones, y por plazo de cinco días hábiles, para que proceda a completar su recurso, concediendo en este supuesto un plazo de dos días hábiles al órgano de contratación para que emita el informe correspondiente y cinco días hábiles a los restantes interesados comparecidos en el procedimiento para que efectúen alegaciones.”

Y, el artículo 16 RPERMC, establece:

“1. Si el interesado desea examinar el expediente de contratación de forma previa a la interposición del recurso especial, deberá solicitarlo al órgano de contratación, el cual tendrá la obligación de ponerlo de manifiesto sin perjuicio de los límites de confidencialidad



establecidos en los artículos 140 y 153 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

La solicitud de acceso al expediente podrán hacerla los interesados dentro del plazo de interposición del recurso especial, debiendo el órgano de contratación facilitar el acceso en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud.

2. El incumplimiento de las previsiones contenidas en el apartado anterior por el órgano de contratación no eximirá a los interesados de la obligación de interponer el recurso especial dentro del plazo establecido en el artículo 44.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. Ello no obstante, el citado incumplimiento podrá ser alegado por el recurrente en su recurso con los efectos establecidos en el artículo 29.4 del presente reglamento.”

La estimación de esta pretensión tiene como presupuesto el incumplimiento por parte del órgano de contratación de la obligación de facilitar el acceso al expediente de contratación.

En el supuesto examinado, la mercantil recurrente manifiesta que no ha tenido acceso al expediente administrativo, a pesar de haberlo solicitado al órgano de contratación.

El órgano de contratación en su informe preceptivo dispone:

“El órgano de contratación dicta resolución motivada, dentro del plazo otorgado al efecto, en fecha 5 de septiembre de 2025, por la que resuelve lo siguiente: "Dar traslado, en tiempo y forma, a la empresa ARASTI BARCA SL, de la documentación administrativa presentada por la empresa adjudicataria del contrato de servicios de escuela infantil y ludoteca municipal, SARARTE SL, así como de la documentación requerida por este Ayuntamiento y previa a la adjudicación de este contrato presentada por la entidad mercantil, excepto la información referente a trabajadores de la empresa, por considerarse documentación confidencial y no accesible al público , pudiendo afectar a intereses legítimos de la misma y protegidos por la normativa de protección de datos personales. Se da acceso también de la proposición económica presentada por la empresa adjudicataria, si bien en la misma se anonimizan los datos referentes a la trabajadora que se adscribe al servicio como



coordinadora y su experiencia profesional, por considerarse datos personales protegidos por la normativa de protección de datos personales y que no tienen el carácter de públicos.

Por otra parte, se informa a la empresa licitadora Arasti Barca SL, en aras de salvaguardar su derecho de defensa que, la documentación obrante en el expediente y que ha servido de instrumento y motivación a la resolución de adjudicación de este contrato, actas de las diferentes Mesas de Contratación que han asistido al órgano de contratación en esta licitación y adjudicación, están publicadas en el perfil del contratante de este Ayuntamiento, ubicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, expediente referenciado AAG/CSP/005/2025. No siendo imprescindible ni necesario para la fundamentación de su recurso el acceso al resto de documentación obrante en el expediente y más concretamente las proposiciones presentadas por los licitadores que no han sido adjudicatarios y, que constan en el expediente administrativo."

Pues bien, en el supuesto examinado, constatado a través del expediente remitido la veracidad de las alegaciones realizadas por el órgano de contratación, la recurrente ha podido tener acceso a la documentación objeto de publicación en la Plataforma de Contratación del Sector Público y, asimismo, se le ha dado traslado de la oferta de la adjudicataria, a excepción de la documentación relativa a los trabajadores de la empresa por considerarla confidencial, no quedando acreditado que el no acceso a parte de la documentación aportada por la adjudicataria determine indefensión material de la recurrente.

En este punto procede recordar que es doctrina de este Tribunal que el acceso al expediente tiene un carácter meramente instrumental, vinculado a la debida motivación de la resolución como presupuesto del derecho de defensa del licitador no adjudicatario o excluido.

La doctrina de este Tribunal a este respecto se recoge, entre otras, en la Resolución nº 1552/2022, de 15 de diciembre, en la que remitiéndonos a la Resolución nº 248/2015 y la Resolución 149/2018, de 16 de febrero, expusimos: "*Asimismo, debe recordarse que –tal y como se dijo en la misma Resolución, que a su vez cita la nº 248/2015, de 13 de marzo– : “el derecho de acceso al expediente encuentra su fundamento en la necesidad de conocer*



los elementos de juicio que han servido de base al acto impugnado, y ello, añadimos ahora, como exigencia propia del derecho a la tutela judicial efectiva. Por tanto, solo en la medida en que los documentos cuyo acceso y copia se accede son necesarios para la articulación de dicha defensa, tiene sentido el ejercicio de este derecho de acceso (...).

Por tanto, debemos concluir que la falta de acceso a la totalidad de la documentación justificativa aportada por la adjudicataria no ha ocasionado indefensión alguna a la recurrente puesto que ha podido formular el mismo con todas las garantías– no resulta procedente acudir al trámite contemplado en los artículos 52.3 LCSP y 29.3 RD 814/2015, lo que conduce a la desestimación de la solicitud efectuada por medio de otrosí.

Séptimo. Pues bien, expuestas las posiciones de las partes, la primera cuestión que se plantea en el recurso que se examina no es otra que valorar la conformidad a derecho del acuerdo de adjudicación, analizando si la adjudicataria incurre en causa de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP, en su redacción vigente –puesto que el anuncio de licitación del procedimiento que se examina fue publicado el 18 de junio de 2025, con posterioridad al 22 de agosto de 2024 ,fecha de entrada en vigor de la modificación del precepto operada por la Disposición Final segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (LO 2/2024, en lo sucesivo)–, que dispone:

“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.”

Sentado lo anterior, en el supuesto que se examina la empresa recurrente considera que la adjudicataria, al emplear a más de 50 trabajadores, está obligada a contar con un plan de igualdad en los términos que indica el precepto anteriormente citado. Para justificar dicha alegación aporta información del Registro Mercantil de las cuentas de 2023 depositadas por la adjudicataria, de las que resulta que, tanto en el año 2022 como en el año 2023, la adjudicataria, empleó a más de 50 trabajadores.

Por su parte, el órgano de contratación, en el informe preceptivo al recurso, señala que la adjudicataria aportó el "*Modelo de Declaración Responsable*", declarando emplear a menos de 50 trabajadores, y que con base en la información declarada por la adjudicataria y aplicando lo dispuesto en el artículo 45, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la adjudicataria no estaba obligada a contar con un plan de igualdad.

Pues bien, respecto a la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad, el citado artículo 71.1.d) de la LCSP indica que "*La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.*"

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo."

Para la acreditación basta, en principio, la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140 de la LCSP pues este desarrollo legislativo aún no se ha producido.

Ahora bien, habida cuenta de las alegaciones de la mercantil recurrente, procede determinar qué se entiende por "*número de trabajadores*" de la empresa, para lo cual hay



que estar a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, que bajo la rúbrica “*cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa*”, señala lo siguiente:

“1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. 2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.”

Pues bien, la documentación que aporta la recurrente con su recurso no es suficiente, de acuerdo con lo anteriormente indicado sobre la forma de acreditación del número de personas contratadas por la empresa que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, para conocer si la adjudicataria debe o no contar con un Plan de Igualdad, ya que los datos aportados han sido extraídos de las cuentas anuales de la empresa, elemento



que, al menos por sí solo, no permite cuantificar el número de trabajadores que, como se ha visto, debe realizarse conforme a los criterios que consigna el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, antes citado. Sobre esta cuestión ya se ha pronunciado anteriormente este Tribunal pudiendo citar, por su cierta identidad con el caso que nos ocupa, el contenido de la Resolución nº 613/2024, de 16 de mayo (recurso nº 512/2024), en la que se consignaba lo siguiente (énfasis añadido):

“Pues bien, atendiendo a la normativa anteriormente citada, en el caso que nos ocupa, la primera cuestión que debe dilucidarse es si nos encontramos ante una empresa con 50 o más trabajadores a la que le sea exigible contar con un plan de igualdad a los efectos del artículo 71.1.d) de la LCSP (“en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”).

Precisamente, ante las dudas suscitadas sobre este particular se realizó el correspondiente requerimiento a la empresa SEGURIDAD CONTROL Y DETECCION, S.L. en los términos que hemos reproducido en los antecedentes de hecho. Y, precisamente como contestación al mismo, entre la documentación aportada por la adjudicataria, obra la declaración responsable junto con los certificados de la Tesorería General de la Seguridad Social de la que resulta que la empresa no tiene más de 50 trabajadores de media en el año 2023, según consta en la base de datos de la Tesorería General de la seguridad Social. Con código de cotización 4XXXXXXXXXX, la media de trabajadores que han permanecido en situación de alta en algún momento durante el periodo 01-01-2023 y 31-12-2023 es de: 46.57 Trabajadores.

Es por ello que no alcanzando el umbral mínimo – 50 trabajadores- a partir del cual es exigible contar con un plan de igualdad para no incurrir en prohibición de contratar, la empresa no entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 71.1.d LCSP en cuanto, como bien recuerda el órgano de contratación, este Tribunal, en su Resolución nº 1529/2021, manifiesta que la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP relativa al plan de igualdad se ha de interpretar de forma restrictiva y “no puede aplicarse, más allá de su tenor literal”. Por tanto, la prohibición de contratar del artículo 71.1.d) de la LCSP sólo resulta aplicable a las empresas de más de 50 trabajadores.



Octavo. Alcanzada la anterior conclusión, —la empresa SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN,S.L. no cuenta con 50 o más trabajadores y por ende, no le resulta aplicable la prohibición de contratar del artículo 71.1.d LCSP con independencia de que cuente o no con un plan de igualdad— la siguiente cuestión que plantea la recurrente es que para la determinación del número de trabajadores a los efectos del artículo 45 de la LO 3/2007 se ha tenido una fecha incorrecta pues, a su juicio, no debe atenderse a 31 de diciembre de 2023 sino a la fecha de presentación de ofertas y formalización del contrato ex artículo 140 de la LCSP. Alegación que no puede ser atendida por este Tribunal y ello por lo que sigue.

Es cierto que el artículo 71 de la LCSP con relación a la acreditación de la prohibición de contratar que nos ocupa señala que “(...) La acreditación (...) de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140”.

Y, el artículo 140.4 LCSP declara que “Las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar a las que se refieren los apartados anteriores, deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato”.

Así las cosas, a la fecha de presentación de las ofertas y al tiempo de perfección del contrato debe concurrir tales circunstancias de capacidad, solvencia y ausencia de prohibición de contratar y , en este punto, es donde no discutiendo el recurrente que la referencia a 31 de diciembre de 2023 del número de trabajadores es respetuosa con el artículo 3.2 del RD 902/2020, alega sin ningún tipo de acreditación que dado que el artículo 3.3 del citado Real Decreto señala que “una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplica el plan de igualdad”, debe comprobarse que a las fechas de presentación de oferta o de formalización del contrato no contaba con 50 trabajadores la empresa requerida.

No cabe admitir dicha pretensión, pues ello obligaría a todo licitador a tener que acreditar a tiempo real el número de trabajadores de la empresa lo que no es admisible pues el propio artículo 3.2 del RD regula la forma en que debe computarse el número de



trabajadores a los efectos del artículo 45 de la LO 3/2007, señalando de manera clara que debe referirse, al menos, al último día de junio y diciembre de cada año. Ello quiere decir que la empresa debe atender al número de trabajadores con los que cuenta en esas dos fechas y ello a efectos de comprobar la obligación que tiene y, por tanto, si con posterioridad al último día de junio y diciembre de un año superase el umbral de 50 trabajadores se atenderá a las próximas fechas del siguiente año a los efectos de comprobar si cuenta con el número de trabajadores mínimo que le obligue a contar con el citado plan de igualdad.

Es por todo lo anterior, que quedando acreditado que el número de trabajadores no supera el umbral de 50 trabajadores a 31 de diciembre de 2023, la empresa no tenía obligación de contar con ese plan de igualdad en los términos del artículo 45.2 de la LO 3/2007. Razón por la cual no está incurso en prohibición de contratar y no puede ser excluida de la licitación.”

Con base en la doctrina anteriormente expuesta, puesto que la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad se efectuará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140, habiendo presentado la adjudicataria la declaración responsable de la que resulta que no está obligada a presentar dicho plan de igualdad, y en la medida en que la recurrente no aporta indicios suficientes para entender acreditado que la adjudicataria emplea a 50 o más trabajadores en plantilla atendidos los criterios del RD 901/2020, procede confirmar la legalidad del acto impugnado en este punto.

Octavo. En segundo lugar, la recurrente considera que la oferta de la adjudicataria impide la viabilidad económica del contrato, realizando un estudio de costes alternativo para sostener su afirmación.

Tal y como resulta el expediente de contratación, la mesa de contratación valoró las ofertas presentadas de conformidad con lo previsto en el PCAP, y la oferta presentada por la adjudicataria no se encontraba incurso en presunción de anormalidad.

Es reiterada la doctrina de este Tribunal que sostiene que la oferta de una licitadora y su eventual rechazo tiene como presupuesto el que esa oferta se haya identificado

previamente como inicialmente incurso en presunción de anormalidad, en aplicación de los parámetros objetivos establecidos en el PCAP, no siendo posible sujetar a un licitador cuya oferta no resulta incurso en presunción de anormalidad al procedimiento contradictorio de justificación que establece el artículo 149 de la LCSP.

Así, en la Resolución nº 1242/2023, de 28 de septiembre, decíamos que:

“Sexto. Este Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha resuelto en numerosas ocasiones recursos en los que se planteaban cuestiones similares a la aquí suscitada, en los que determinadas empresas licitadoras impugnaban acuerdos de adjudicación alegando que las ofertas de las empresas adjudicatarias no podían ser cumplidas sin infringir las previsiones salariales derivadas de la aplicación de la legislación laboral.

A título de ejemplo, cabe citar la Resolución nº 928/2020, de 26 de agosto, en la que una de las empresas licitadoras en un procedimiento de contratación tramitado por otra entidad de la Seguridad Social impugnaba por esta causa la adjudicación de un contrato de servicios que había sido adjudicado, precisamente, a la empresa que ahora ostenta la condición de recurrente. En aquel caso se expuso una doctrina que es de plena aplicación al supuesto que ahora se plantea:

“Tercero. El acto que es objeto del recurso es la Resolución de la Directora General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se acuerda la adjudicación del procedimiento nº 60/vc-146/20, relativo a los servicios de movimiento, instalación y distribución de mobiliario, enseres y documentación entre los edificios dependientes de los Servicios Centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social a GESTIÓN TRANSPORTES Y DISTRIBUCIÓN MENSAJEROS, S.L.

(...)

Quinto.- El recurso se contrae a un único motivo consistente en entender la recurrente que la adjudicataria debe ser excluida porque su oferta no permite cumplir el los salarios previstos en el Convenio colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid (código de convenio número



28100055012016) suscrito por UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, UGT y CC.OO (BOCM nº 72 de 24 de marzo de 2018) que es el que se ha tenido en cuenta para el cálculo del valor estimado y presupuesto del contrato, a los efectos de los artículos 100 y 101 de la LCSP.

El análisis del recurso exige detenernos en primer lugar en la pretensión del recurrente de que se excluya a la adjudicataria con base en lo dispuesto en el artículo 149.4 de la LCSP que prevé en su párrafo 5 que “los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201.”

A este respecto resulta relevante la cita de la Resolución 111/2019 de 18 de febrero de este Tribunal que indica que “salvo las excepciones establecidas en la propia LCSP, los costes en que incurra el licitador para prestar el servicio objeto del contrato no deben ser relevantes para la Administración, por ser el contrato de servicios una “obligación de resultados”.

Entre otras excepciones legales al mencionado principio, una relevante se produce en el supuesto de que la oferta de un licitador se halle incurso en presunción de anormalidad o desproporción, en cuyo caso para decidir sobre la viabilidad de la misma sí se tornan importantes los costes que propone el licitador para ejecutar la prestación (artículo 149). También deben tenerse en cuenta los costes de los licitadores a la hora de calcular el presupuesto base de licitación (artículo 100). Asimismo, el artículo 122 de la LCSP establece que los pliegos incluirán la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación (se trata, también, de un coste del licitador adjudicatario que se torna importante en la ejecución del contrato).

En nuestras recientes Resoluciones 164/2018 y 542/2018 hemos considerado, en base al mencionado principio de riesgo y ventura proclamado en el artículo 197 de la LCSP (o su correlativo del TRLCSP), y a la Sentencia número 52/2016 del Tribunal Superior de Justicia

de Aragón, que el análisis del desglose de los costes económicos que los pliegos exigían en estos casos que acompañara a la oferta económica no podía justificar la exclusión de un licitador que no se hallara incurso en presunción de anormalidad o desproporción.”

Tal orientación es coincidente con el criterio de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado 29/19 que señala:

“En la siguiente cuestión se nos consulta, si de esa operación de extrapolación resultase que los costes laborales y medioambientales exceden del precio ofertado, debería el órgano de contratación excluir de modo automático al licitador o bien es preciso abrir un trámite de audiencia, con el fin de que el licitador justifique, en su caso, sí puede dar cumplimiento al contrato (...)

La misma conclusión se deduce del artículo 149 LCSP, cuando señala que el órgano de contratación ha de realizar necesariamente un requerimiento al licitador o licitadores que hubieren presentado las ofertas que puedan incurrir en anormalidad, dándoles plazo suficiente para que justifiquen y desglosen razonada y detalladamente el bajo nivel de los precios, o de costes, o cualquier otro parámetro en base al cual se haya definido la anormalidad de la oferta.

En este momento “la mesa de contratación o en su defecto el órgano de contratación podrá pedir justificación a estos licitadores sobre aquellas condiciones de la oferta que sean susceptibles de determinar el bajo nivel del precio o costes de la misma y, en particular, en lo que se refiere a los siguientes valores: (...) d) El respeto de obligaciones que resulten aplicables en materia medioambiental, social o laboral, y de subcontratación, no siendo justificables precios por debajo de mercado o que incumplan lo establecido en el artículo 201.”

Por lo tanto, cabe concluir en este punto que, tanto conforme al TRLCSP como a la LCSP, será necesario dar audiencia al licitador incurso en una oferta anormal a los efectos de que por este se justifique la viabilidad de la oferta o, en el caso que nos atañe, el cumplimiento del convenio colectivo o de los requisitos normativamente establecidos en materia laboral y medioambiental.”



Concluyendo la Junta Consultiva que “si una proposición no está incurso en los parámetros legales u objetivos fijados en el pliego que permiten considerarla anormalmente baja, de modo que cumple con las exigencias derivadas de los convenios colectivos y la normativa social y medioambiental, no cabe acordar la exclusión de la misma por esta causa.”

Partiendo de dicha resolución e informe, y como correctamente razona el órgano de contratación en su informe al recurso, la previsión legal citada se refiere a la exclusión de una oferta que ha sido calificada previamente, con arreglo a lo previsto en el Pliego, como anormalmente baja. Dicho de otra forma, la LCSP indica que una oferta anormalmente baja se debe rechazar por resultar de imposible ejecución cuando de la propia oferta y justificación ofrecida por el licitador resulte que se incumplen, entre otras normas sectoriales, el Convenio Colectivo aplicable a la actividad que constituye el objeto del contrato.

En definitiva, la regla del artículo 149.4 de la LCSP impone al órgano de contratación, al valorar globalmente una oferta anormal, acordar su exclusión por incumplir las previsiones de un Convenio Colectivo, pero dicho precepto no resulta de aplicación en el caso que nos ocupa puesto que la oferta de la adjudicataria no estaba incurso en anormalidad o desproporción alguna.

Esta conclusión se ve reforzada por las dos siguientes consideraciones:

En primer lugar, porque el cumplimiento de las obligaciones salariales consignadas en el Convenio Colectivo Sectorial que resulte de aplicación es una cuestión propia de la ejecución del contrato, y cuya incidencia durante la licitación del contrato se circunscribe exclusivamente al citado artículo 149 de la LCSP.

En efecto, durante la fase de preparación del contrato únicamente se ha de recurrir a los Convenios Colectivos sectoriales de aplicación para el cálculo del valor estimado y presupuesto (artículos 100, 101 y 102 de la LCSP).

Por su parte, en la licitación a dicho extremo se le ha de prestar atención en el caso de ofertas incursas en valores anormales o desproporcionados, de acuerdo con el artículo 149 de la LCSP.

En el resto de los casos, la observancia del Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, particularmente en materia salarial, constituye un aspecto propio de la ejecución. Así resulta de los artículos 35 y 122 de la LCSP –que imponen que se consigne la obligación de respetar dichos salarios durante la ejecución del contrato en Pliego y documento de formalización-, y de los artículos 201 y 202 de la propia Ley. Exponente de que esta obligación es genuinamente propia de la ejecución del contrato es la causa de resolución recogida en el artículo 211.1 i) de la LCSP consistente en el “impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato.”

En segundo lugar, porque salvo supuestos en los que la proposición globalmente estudiada evidencie de forma inequívoca la voluntad del licitador de incumplir los niveles salariales del Convenio Colectivo de aplicación, el que una empresa oferte un precio inferior al presupuestado por el órgano de contratación, no supone que no retribuya a su personal de acuerdo con la normativa laboral correspondiente.

Por ello, procede desestimar el recurso interpuesto al no proceder la aplicación del artículo 149 de la LCSP al no estar incurso la oferta de la adjudicataria en valores anormales o desproporcionados, aplicando los umbrales fijados al efecto por el Pliego. Lo anterior no excluye que el órgano de contratación, como impone la LCSP en todos los casos, deba velar durante la ejecución del contrato por la observancia del Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, y en caso de incumplimiento, emplear los remedios contemplados en la LCSP y Pliego para evitar esa situación, mediante penalidades, o, incluso la resolución del contrato.”

Aplicando la anterior doctrina, y puesto que la oferta de la adjudicataria no estaba incurso en presunción de anormalidad de conformidad con el PCAP, procede rechazar el motivo de impugnación.

Noveno. Sostiene finalmente la recurrente que existe una desconexión entre el objeto social de la adjudicataria y el del contrato.

En primer lugar, el contrato tiene por objeto (de acuerdo con lo previsto en la cláusula 1 del PCAP) la prestación del “*Servicio Público de Escuela Infantil y Ludoteca Municipal “Mundo Mágico”*”.

En cuanto a las necesidades administrativas a satisfacer, la cláusula 2º del PCAP, se indica que:

“(...) El servicio se encontrará estructurado conforme a la legislación de aplicación y de la siguiente forma:

- 1. Escuela Infantil Municipal, dirigida a niños de edades comprendidas entre los 0- 3 años, prestándose en el Centro de Escuela Infantil “Mundo Mágico”, (...).*
- 2. Ludoteca, para estos usuarios la edad estará comprendida entre los 0 y los 10 años y se prestará en las mismas instalaciones en horario distinto al de escuela infantil.”*

Por su parte, dentro del objeto social de la adjudicataria, tal y como resulta de la escritura pública de 26 de julio de 2023 aportada, se encuentran los siguientes servicios: “*(...) diseño, desarrollo y comercialización de planes de formación, organización de seminarios y conferencias, desarrollo y comercialización de materiales didácticos, alquiler de medios didácticos, servicios para empresas en materia de recursos humanos (...), servicios de bienestar social proporcionados a niños y jóvenes (...), servicios de orientación y asesoramiento, provisión de cursos de idiomas, servicios de tutoría académica, servicios de educación y formación deportiva, recreativa, cultura, de entretenimiento y esparcimiento, actividades auxiliares a la educación, servicios de (...) monitores y servicios auxiliares en general, (...) explotación de maquinas de vending, servicios de hostelería, catering y explotación de bares y cafeterías, (...) servicios de limpieza, servicios de conserjería y control de accesos, servicios de socorrismo y primeros auxilios (...).*”

El artículo 66.1 de la LCSP determina que “*las personas jurídicas solo podrán ser adjudicatarias de contratos cuyas prestaciones estén comprendidas dentro de los fines, objeto o ámbito de actividad que, a tenor de sus estatutos o reglas fundacionales, les sean propios*”.



Hemos dicho, interpretando el alcance del precepto referido (por todas, Resolución 640/2025 de 30 de abril y las que en ella se citan), que no es exigible una coincidencia literal entre el objeto social y el objeto del contrato, pero si una relación directa o indirecta entre ambos que permita afirmar que las prestaciones del contrato estén contenidas entre los fines, objeto y ámbito de actividad de la empresa.

A la vista de lo anterior, decae la pretensión del recurrente en este punto, por cuanto es evidente que la amplia variedad de servicios que se incluyen en el objeto social de la adjudicataria entra directamente e indirectamente en el objeto del contrato.

Décimo. Resta dar respuesta a la solicitud de prueba que formula por medio de otrosí digo cuarto. En concreto, la recurrente solicita la admisión como prueba de los siguientes medios probatorios: 1º) los documentos que ponen de manifiesto la falta de acceso al expediente administrativo (documento nº 3); 2º) información del Registro Mercantil de las cuentas de 2023 en las que consta el número de trabajadores de la empresa adjudicataria (documento nº 4); 3º) el informe de valoración (documento n.º 5); 4º) el Certificado del Rolece en el que consta el objeto social (documento nº 6). Asimismo, a los efectos de comprobar la falta de Plan de Igualdad de la empresa SARARTE S.L., solicita que se compruebe por el Tribunal la inexistencia de registro de Plan de Igualdad de la empresa SARARTE, S.L. en el REGCON.

Pues bien, por lo que respecta a los medios probatorios, se trata de documentos que forman parte del expediente, por tanto se tienen por aportados y han sido tenidos en cuenta por este Tribunal para resolver la presente controversia. Por lo que respecta a la solicitud de que el Tribunal compruebe la existencia del Plan de Igualdad de la adjudicataria, en la medida en que la prueba tiene por objeto permitir al Tribunal formarse un juicio fundado sobre cuestiones relevantes para la emisión de la resolución, con base en lo razonado en el fundamento de derecho séptimo de esta resolución sobre la forma de acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad, la prueba solicitada ha de considerarse igualmente innecesaria y por tanto se deniega su práctica.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación



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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. M.A.A.B. en representación de ARASTI BARCA M. A., S.L., contra la adjudicación del procedimiento “*Servicio Público de Escuela Infantil y Ludoteca*”, expediente AAG/CSP/005/2025, convocado por el Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava.

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 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 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, 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 10.1. letra k y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA

LAS VOCALES