



Recurso nº 1663/2024 C.A. La Rioja 30/2024

Resolución nº 153/2025

Sección 1ª

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

En Madrid, a 7 de febrero de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. I.G.T., en representación de JIG EASY SERVICES, S.L., contra la adjudicación del lote 2 del procedimiento de contratación del “*Servicio de celaduría, limpieza, mantenimiento y socorrismo en instalaciones deportivas municipales*”, con expediente referencia CLM/24, convocado por Logroño Deporte, S.A., el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha de 18 de junio de 2024 se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de la licitación realizada por Logroño Deporte, S.A. del contrato de Servicio de celaduría, limpieza, mantenimiento y socorrismo en instalaciones deportivas municipales, con un valor estimado de 9.174.868 euros.

El 18 de junio de 2024 se publicó el anuncio en el DOUE.

Segundo. Recibidas, abiertas y clasificadas las proposiciones el presidente de Logroño Deporte S.A. acordó con fecha de 22 de noviembre de 2024 adjudicar el lote II a a la empresa SAPJE , S.L. por haber quedado su oferta clasificada en primer lugar, seguida de la de JIG EASY SERVICES, S.L.

Dicha resolución fue publicada en la Plataforma de Contratación del Sector Público el 25 de noviembre de 2024.

Tercero. Contra la resolución indicada en el ordinal anterior JIG EASY SERVICES, S.L. interpuso el presente recurso especial mediante escrito presentado el 2 de diciembre de 2024 en el Registro General del Ministerio de Hacienda.



Cuarto. Del recurso se dio traslado a Logroño Deporte, S.A., por quien se remitió informe interesando su desestimación.

Dado también traslado del recurso a los demás interesados para que formularan alegaciones, hizo uso de dicho trámite SAPJE , S.L para interesar la destimación del recurso.

Quinto. Mediante resolución de 13 de diciembre de 2024, la secretaria general del Tribunal, por delegación de este, acordó la suspensión del procedimiento conforme a los artículos 49 y 56 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).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Este Tribunal es competente para resolver el recurso interpuesto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 del LCSP, y en virtud del Convenio suscrito entre el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y la Comunidad Autónoma de La Rioja el 24 de septiembre de 2024 (BOE 3 de octubre de 2024).

Segundo. El presente contrato es susceptible de este recuso especial conforme al artículo 44.1.a) LCSP, al tratarse de un contrato de servicios con un valor superior a 100.000 euros licitado (9.174.868 €).

Es objeto de recurso es el acuerdo de adjudicación, acto susceptible de recurso conforme al artículo 44.2.c) LCSP.

Tercero. Notificada la resolución el 25 de noviembre de 2024 y presentado el recurso el 2 de diciembre de 2024 se considera recurrido en tiempo y forma.

Cuarto. Como segunda clasificada la recurrente JIG EASY SERVICES, S.L. está legitimada para interesar la exclusión de la adjudicataria.



Quinto. Como único motivo del recurso sostiene JIG EASY SERVICES, S.L. que SAPJE, S.L. está incurso en la prohibición de contratación del artículo 71.1.d) LCSP al carecer de un plan de igualdad pese a ser una empresa con más de 50 trabajadores.

El órgano de contratación indica en su informe que conforme a los pliegos la adjudicataria no estaba obligada a acreditar disponer de un plan de igualdad sino únicamente presentar declaración responsable afirmándolo así.

SAPJE, S.L. en sus alegaciones invoca que es reiterada la doctrina de este Tribunal señalando que a efectos de excluir la concurrencia de la prohibición de contratar del artículo 71.1.d) LCSP basta con acreditar disponer de un plan de igualdad.

Sexto. La mercantil recurrente impugna la adjudicación, porque la adjudicataria no dispone de plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no consta en el expediente, y consultado REGCON no consta inscrito, de donde deduce que no lo tiene.

Al respecto el órgano de contratación en su informe al recurso alega que tras el acuerdo de adjudicación de 22 de noviembre de 2024, la recurrente solicitó vía correo electrónico la vista del expediente, y en concreto lo relativo a la acreditación de que SAPJE dispusiera de un plan de igualdad. El 27 de noviembre se citó a la empresa para la vista del expediente, en cuya reunión se informó a la recurrente que el plan de igualdad no obra en el expediente, por cuanto lo que se solicitó fue una declaración jurada de que la empresa cumplía los requisitos para contratar de acuerdo con el art. 140.1 a) de la LCSP, así como que en el requerimiento del art. 150.2 LCSP tampoco se exigió copia de dicho plan.

Tras esta reunión se citó a la empresa adjudicataria a fin de que justificase la tenencia de un plan de igualdad. En dicha reunión se aportaron los documentos justificativos de un plan de igualdad firmado por los diferentes agentes sociales en fecha 2019, así como una adenda a dicho plan suscrita en 2022 y también firmada por los agentes sociales, para adaptar el plan a los cambios legislativos. Asimismo, la empresa informa de que en *“estos últimos años se han producido cambios en la realidad social de la empresa al haberse incorporado nuevos contratos con el consiguiente personal, y de ahí de la existencia de un*



nuevo plan de igualdad que actualmente está en proceso de concluir, en fase de negociación y cuya firma se espera formalizar antes de finales de año”.

Tras esto se puso en conocimiento de la recurrente que se había podido comprobar la documentación relativa al plan de igualdad, y que si bien es cierto que no se hallaba inscrito, no se ponía en duda la existencia del mismo.

Por su parte la adjudicataria, SAPJE; en sus alegaciones al recurso, sostiene que dispone, en la actualidad, de un Plan de Igualdad aprobado tras la correspondiente negociación con los representantes de los trabajadores de la mercantil y firma del documento tras acuerdo con los mismos en junio de 2019., que se ajusta a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y ocupación.

Añade que al mencionado Plan de Igualdad, tras una nueva negociación con los representantes de los trabajadores de la mercantil, se firma una adenda en febrero de 2022, con la que el texto en vigor, negociado y aprobado en el año 2019, se adecúa a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula el plan de igualdad y su registro y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y por último , como consecuencia de la incorporación de nuevos representantes de los trabajadores a la mercantil y en la conciencia, no solo de los distintos cambios normativos sino sociales en esta materia, además de los meritados cambios internos con la incorporación de nuevos centros de trabajo que conllevaron los consecuentes cambios en la representación legal de los trabajadores, SAPJE, S.L. impulsa la negociación de un II Plan de Igualdad en febrero de 2023. Tras unos primeros intentos en los que SAPJE, S.L. incluso tuvo que instar la intervención de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social al objeto de impulsar la nueva negociación y que consiguió subsanar una inicial situación de bloqueo, mostrándose clave en este sentido, sin considerar que hubiera infracción alguna sino, bien al contrario, ayudando a impulsar las negociaciones entre los distintos agentes se ha conseguido la firma y aprobación del II Plan de Igualdad de SAPJE,



S.L. el día 19/12/2024, registrándose en el REGCON en la misma fecha, con número de registro 001716 en virtud de la aplicación de la modificación del artículo 71.1 letra d) de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre, de Contratos del Sector Público por la L.O. 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (publicada en el BOE de 2/8/2024)

Séptimo. Ha quedado acreditado que al tiempo de la adjudicación, de conformidad con lo previsto en los pliegos, se aporta por la adjudicataria declaración responsable de no estar incurso en prohibición de contratar. La cláusula 27 del PCAP preveía que se requerirá al licitador que haya presentado la mejor oferta para que en el plazo de diez días hábiles presente:

«1. documentación acreditativa de las siguientes circunstancias contenidas en el DEUC:

- 1. ostentar la representación de la sociedad que la presenta*
 - 2. contar con la adecuada solvencia económica, financiera y técnica o, en su caso, la clasificación correspondiente (De conformidad con lo indicado en el Anexo I)*
 - 3. contar con las autorizaciones necesarias para ejercer la actividad*
 - 4. no estar incurso en prohibición de contratar alguna*
 - 5. y si integra la solvencia exigida con medios externos, se pronunciará sobre la existencia del compromiso por escrito de disposición de los recursos necesarios de la entidad a cuyas capacidades recurre.*
- 2. Resguardo acreditativo de haber constituido a favor de Logroño Deporte, la garantía definitiva.*
- 3. Certificación positiva expedida por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria acreditativa de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.*
- 4. Certificación positiva expedida por el Ayuntamiento de Logroño acreditativa de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones*



5. Certificación positiva acreditativa de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.

6. En el caso de que el adjudicatario sea una unión temporal de empresarios, cada uno de los componentes de la unión aportará certificación positiva en materia de Hacienda/s y Seguridad Social

7. En el caso de que se citen en el ANEXO I, de conformidad con lo dispuesto en el art. 76.2 de la LCSP, documentación acreditativa de la efectiva disposición de los medios que se hubiese comprometido a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato. 8. En su caso, relación detallada de subcontratistas que participen en el contrato, junto con las condiciones de subcontratación que guarden relación directa con el plazo de pago, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 217 de la LCSP».

Es por ello por lo que no obraba en el expediente el plan de igualdad, por cuanto, como señala el organo de contratacion, lo que se solicitaban eran declaraciones juradas de que la empresa cumple con todos los requisitos para contratar de conformidad con lo establecido en el artículo 140.1.a) de la LCSP.

Con ocasión del escrito de la recurrente solicitando vista del expediente y en concreto el plan de igualdad, el organo de contratacion requiere esta justificacion a la adjudicataria, que presenta un plan de igualdad firmado por los diferentes agentes sociales en 2019, así como una adenda a dicho plan suscrita en 2022, justificación aceptada por el organo de contratacion.

En primer término, debe señalarse que resulta aplicable al caso la redacción del artículo 71.1.d) LCSP previa a la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, al tratarse de una licitación comenzada antes del 22 de agosto de 2024, fecha en que entró en vigor dicha reforma.

Dicho precepto, en la redacción anterior a la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombre, establecía, que:



«No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

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 de mujeres y hombres».

Al respecto debemos traer a colación el Acuerdo del Pleno del Tribunal de 26 de septiembre de 2024, que refiere la doctrina con anterioridad a la reforma legislativa :

«...este Tribunal ha interpretado el precepto en cuestión considerando que la inscripción del Plan de Igualdad no era constitutiva, la redacción del artículo 71. 1 letra d) no la exigía expresamente, por lo que en atención a que es una norma sancionadora y limitativa de la concurrencia, procedía en esta materia una interpretación restrictiva y, en consecuencia, que la falta de inscripción del Plan de Igualdad no determinaba por sí sola que la empresa se encontrase incurso en una prohibición para contratar en el sector público. Dicha interpretación ha sido confirmada por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 22 de mayo de 2024».

Así en la reciente Resolución 1299/2024 de 17 de octubre dijimos,

«en relación con la no inscripción del plan de igualdad debemos señalar que la posible inscripción o no en el REGCON no tendría una trascendencia definitiva en la existencia de la posible prohibición de contratar, pues es doctrina de este Tribunal —como la propia reclamante pone de manifiesto en su reclamación y, al menos, en lo que respecta a la redacción del artículo 71.1 d) de la LCSP anterior a la modificación operada por la LO



2/2024— que la inscripción en dicho registro no tiene carácter constitutivo, sino declarativo a efectos de publicidad, por lo que la falta de inscripción del plan de igualdad no excluye considerar que la empresa dispone de dicho plan y, por tanto, que no incurre en prohibición de contratar (Resoluciones de este Tribunal 1664/2022 de 29 de diciembre, 238/2023 de 2 de marzo, 701/2023 de 8 de junio, 375/2024 de 14 de marzo).

A estos efectos, cabe citar nuestra Resolución número 29/2024, de 18 de enero, en la que se razona lo que sigue : “Así, el 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, incide en la obligatoriedad de negociación del Plan de Igualdad y desarrolla el procedimiento de negociación que ha de llevarse a cabo y las competencias de la Comisión Negociadora que ha de crearse al efecto, pero el citado Real Decreto no establece en su articulado un posible juicio de legalidad sobre el Plan de Igualdad que pueda motivar la negativa a su inscripción.

Lo anterior es lógico puesto que la validez del Plan y su aplicación en la empresa no la determina la inscripción en el registro, sino la negociación entre las partes del mismo con los requisitos que establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y que desarrolla el Real Decreto 901/2020. Sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho Plan en el registro”.

Ahora bien, más recientemente, en la Resolución 617/2024, de 16 de mayo, ha tenido este Tribunal ocasión de diferenciar “(...) dos escenarios en el momento de determinar la concurrencia de la prohibición de contratar en cuestión: el primero, que el Plan de igualdad ya se haya inscrito por el REGCON, en cuyo caso nada obstaría para considerarlo prima facie vigente habida cuenta del carácter declarativo, que no constitutivo, de tal inscripción; el segundo, que esté pendiente de inscribir, en cuyo supuesto el órgano de contratación habrá de valorar si el Plan en cuestión reúne los requisitos que en cuanto al alcance y contenido, así como por la necesidad de negociación, exige el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, pudiendo constituir —en caso de duda al respecto— un indicio de que en



aquéel concurre una tacha de irregularidad las posibles objeciones al mismo que el REGCON haya planteado en aplicación de dicho precepto”».

En el caso que nos ocupa según la documentación que obra en el expediente y las alegaciones de las partes se acredita la existencia de un plan de igualdad que no está inscrito en el REGCON , que el organo de contratacion consideró valido.

Ello conduce indefectiblemente a desestimar el motivo invocado por la recurrente, y no procede retrotraer actuaciones a fin de que el organo de contratacion compruebe la validez y vigencia del plan aportado firmado en 2022, en tanto ya fue objeto de revision por el mismo.

De modo que no concurre la prohibicion de contratar del art.71.1.d) LCSP.

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. I.G.T., en representación de JIG EASY SERVICES, S.L., contra la adjudicación del lote 2 del procedimiento de contratación del “*Servicio de celaduría, limpieza, mantenimiento y socorrismo en instalaciones deportivas municipales*”, con expediente referencia CLM/24, convocado por Logroño Deporte, S.A.

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 ella cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de La Rioja 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 10.1 k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

LA PRESIDENTA

LAS VOCALES