



VICEPRESIDENCIA

PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO

DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 418/2024 C.A. Castilla-La Mancha 29/2024

Resolución nº 599/2024

Sección 2^a

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

En Madrid, a 9 de mayo de 2024.

VISTO el recurso interpuesto por D. V.J.P.S., actuando en nombre y representación EULEN SEGURIDAD, S.A., contra la resolución de adjudicación del procedimiento “*Servicio de Vigilancia en el Pabellón Ferial de Ciudad Real (IFEDI) de la Diputación Provincial de Ciudad Real*”, expediente DPCR2023/71595, convocado por la citada Diputación, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La Diputación Provincial de Ciudad Real ha tramitado, por el procedimiento abierto ordinario, la licitación del contrato de “*servicio de Vigilancia en el Pabellón Ferial de Ciudad Real (IFEDI) de la Diputación Provincial de Ciudad Real*”, con expediente n.^º DPCR2023/71595.

El valor estimado del contrato es de 739.117,48 euros.

El anuncio de licitación fue objeto de publicación el 17 de diciembre de 2023 en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP en adelante) y en el Diario Oficial de la Unión Europea el 18 de diciembre de 2023, según los documentos que obran en los archivos 10.1 y 10.2 del expediente administrativo.

Segundo. En la tramitación de este recurso, se han observado todos los trámites legal y reglamentariamente establecidos, esto es, lo prescrito por la vigente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen 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) y por el Real Decreto 814/2015,



de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC).

Tercero. Se presentaron ofertas por los siguientes licitadores según consta en el documento nº 5 del expediente administrativo:

-SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX

-EULEN SEGURIDAD S. A.

-SALZILLO SEGURIDAD S.A.

-VISEGUR S.A.

-UNION PROTECCIONCIVIL, S.L.

-CIUSEGUR S.L.

-GESTIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD, S.L.

-ALCOR SEGURIDAD, S.L.

-DAVOS PROTECCION, S.L.

-SASEGUR S.L.

-AJ SEGURIDAD INTEGRAL ACTIVA, S.L.

Conforme a los documentos nº 12.1 y 12.2 del expediente administrativo, los trámites esenciales del procedimiento que aquí nos ocupa fueron los siguientes:

-El 25 de enero de 2024, se reunió la mesa de contratación para proceder a la apertura y calificación administrativa correspondiente a las proposiciones presentadas por los licitadores, admitiéndose por unanimidad todas las plicas presentadas. En el mismo acto, se procedió a la apertura de los criterios basados en juicios de valor y a la remisión al



Servicio de Promoción Económica de la documentación aportada por las empresas, a los efectos de valorar el Plan de Control del Servicio según lo establecido en la cláusula 12.2 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante PCAP).

-Con fecha 12 de febrero de 2024, se emitió informe por el Servicio Promoción Económica, documento nº 13 del expediente administrativo.

-El 20 de febrero de 2024, se reunió de nuevo la mesa de contratación, que aceptó por unanimidad el informe técnico, procedió a la apertura de los criterios evaluables automáticamente, a la valoración de estos y a proponer la adjudicación del contrato a la mercantil CIUSEGUR, S.L.

-El 21 de marzo de 2024, según se desprende de los documentos nº 14.1 y 14.2 del expediente administrativo, se publicó, en la PLACSP el acuerdo de adjudicación del contrato “*a la proposición presentada por la empresa Ciusegur SL, en la cantidad ofertada de 152.161,20 euros, más el IVA correspondiente, por ser la oferta con mejor relación calidad/precio y conformando el objeto de la prestación las horas adicionales ofertadas y el compromiso de aportación en el plazo de seis meses desde la firma del contrato, de un estudio técnico de medidas de seguridad*”.

Es relevante destacar, también, la cláusula 17 del PCAP, que dispone que:

“17º.- EJECUCION Y RESPONSABILIDAD”

El adjudicatario quedara obligado al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente pliego, así como a respetar la normativa vigente en materia de protección de datos.

...

La empresa contratista tiene la obligación de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación (art. 35 de la LCSP, apartado: n).



El adjudicatario tiene la obligación de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación (art. 122.2 de la LCSP).

Durante la ejecución del contrato, el adjudicatario vendrá obligado al cumplimiento de sus obligaciones en materia medioambiental, social laboral vigentes (art. 201 LCSP) y las condiciones especiales de ejecución de contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden (art. 202 LCSP).

De acuerdo con el art. 130 de la LCSP el adjudicatario tiene la obligación de subrogarse como empleador a los trabajadores que figuran en la cláusula 2a del pliego de prescripciones técnicas.

Es condición especial de ejecución la siguiente:

Garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables. En particular, el adjudicatario estará obligado al abono de las nóminas de los trabajadores en los cinco primeros días hábiles de cada mes. El incumplimiento de esta obligación será causa de resolución del contrato”.

Cuarto. La recurrente impugna la adjudicación, interesando que la misma se declare nula para que, con retroacción de actuaciones, se proceda a la valoración de las ofertas y se termine adjudicando el contrato a su favor al estar en causa de prohibición de contratar la empresa elegida como adjudicataria.

Tal pretensión se fundamenta en la ausencia de cumplimiento del requisito de contar con un Plan de Igualdad, con independencia del número de trabajadores con los que cuente, pues según la recurrente, ello es exigible en virtud de lo previsto en el artículo 8 del Convenio Colectivo de aplicación, que es el estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (publicado en el BOE 299, de 14 de diciembre de 2022) y que prevé lo siguiente:

“Artículo 8. Principio de Igualdad y no discriminación.



El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*



h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

Así, el recurrente razona que:

“Consecuentemente, la adjudicataria sí está obligada a contar con un plan de igualdad, con independencia del número de trabajadores con el que cuenta y la ausencia de dicho plan debe determinar su exclusión; no solo por estar incursa en prohibición de contratar, sino por suponer un incumplimiento del pliego que obliga a cumplir (como condición especial de ejecución) las previsiones de un convenio colectivo que impone a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación contar con un plan de igualdad, con independencia del volumen de su plantilla”.

Por ello, a su juicio, la adjudicación es nula y debe ordenarse la retroacción para la corrección de los errores advertidos y la adjudicación del contrato a su favor.

Quinto. De acuerdo con lo previsto en el artículo 56.2 LCSP se solicitó por el Tribunal al órgano de contratación la remisión del expediente, habiendo sido recibido este acompañado del correspondiente informe.

En dicho informe, el órgano de contratación solicita la desestimación del recurso, al no apreciar la concurrencia de la prohibición de contratar advertida por la recurrente.

Sostiene que se ha acreditado por la adjudicataria que cuenta con menos de cincuenta trabajadores en los ejercicios 2023 y parte proporcional de 2024, documento nº 19.2 del expediente administrativo. Y teniendo en cuenta este elemento fáctico, defiende que la exigencia del Art. 8 del convenio colectivo debe interpretarse integrando la exigencia legal del artículo 71.1 de la LCSP, en relación con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de



22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de manera que sólo las empresas que tengan cincuenta o más trabajadores estén obligadas a contar con el citado Plan de Igualdad, al destacar que:

“De lo anterior se desprende con claridad que el incumplimiento de las empresas de seguridad de la obligación de contar con un plan de igualdad conlleva el efecto de la prohibición de contratar únicamente para aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. El incumplimiento mencionado podrá tener otros efectos, pero no el de la prohibición de contratar.

En razón de todo lo expuesto, cabe concluir que esta Diputación ha desarrollado el procedimiento ateniéndose en todo momento a lo dispuesto en el artículo 71.1.d LCSP, al no ser causa de prohibición de contratar la situación de la empresa Ciusegur SL, que, si bien tiene que contar con plan de igualdad, dicha circunstancia no supone incurrir en prohibición de contratar, al contar con menos de 50 trabajadores en plantilla.

En razón de todo lo expuesto, procedería la desestimación del recurso especial en materia de contratación interpuesto por la empresa Eulen Seguridad SA contra el acuerdo de adjudicación de fecha 19/3/2024, al no ser causa de prohibición de contratar de acuerdo con el art. 71.1.d”.

Por ello, solicita la desestimación del recurso.

Sexto. Por la Secretaría del Tribunal se dio traslado del recurso interpuesto a las otras licitadoras, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formulasen alegaciones. Ha formulado alegaciones la adjudicataria, CIUSEGUR S.L., quien sostiene una tesis pareja a la del órgano de contratación, defendiendo que “*las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, por tanto, están obligadas a contar con un plan de igualdad siempre dentro de los contenidos establecidos por la ley, la cual establece que será en función del volumen de su plantilla*”.

Por ello, sostiene que “*no estaría obligada a contar con un plan de igualdad, por tanto no debe estar excluida de la adjudicación del servicio de vigilancia objeto del presente recurso*”, interesando la desestimación del recurso.



Séptimo. Con fecha 18 de abril de 2024 la Secretaría General del Tribunal, por delegación de este, acordó mantener la suspensión del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP, de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.4, considerado en relación con el artículo 46.2 de la (LCSP) y en el Convenio suscrito el 24 de septiembre de 2020 entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha sobre atribución de competencias de recursos contractuales (BOE del 3 de octubre de 2020)

Segundo. El recurso se interpone en la licitación de un contrato de servicios, cuyo valor estimado es de 739.117,48 euros, por lo que el mismo es susceptible de impugnación mediante recurso especial en materia de contratación, de conformidad con el artículo 44.1.a) de la LCSP.

En cuanto al acto recurrido objeto del recurso, éste es el acuerdo de adjudicación del contrato, susceptible de impugnación conforme al artículo 44.2.c) de la LCSP.

Tercero. La legitimación se regula en el artículo 48 de la LCSP, que señala que “[p]odrá interponer el correspondiente recurso especial en materia de contratación toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso”.

El recurrente, cuya oferta ha quedado clasificada en segundo lugar, interesa la exclusión del adjudicatario, por lo que la eventual estimación del recurso le permitiría albergar la expectativa razonable de alzarse con el contrato. Procede, por lo tanto, reconocerle legitimación para interponer el recurso.

Cuarto. El inicio del procedimiento y el plazo de interposición del recurso especial se regulan en el artículo 50 LCSP, y se desarrollan en el artículo 19 del 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.

Por lo que, en el caso que nos ocupa, debe considerarse que la interposición se ha formulado en plazo.

Quinto. El recurrente pretende la exclusión del adjudicatario por no contar con plan de igualdad, “(...) *no solo por estar incursa en prohibición de contratar, sino por suponer un incumplimiento del pliego que obliga a cumplir* (como condición especial de ejecución) *las previsiones de un convenio colectivo que impone a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación contar con un plan de igualdad, con independencia del volumen de su plantilla*”. En definitiva, son dos las cuestiones que debemos considerar para resolver el presente recurso: (i) por un lado, si el hecho de no disponer de plan de igualdad sitúa al adjudicatario en la prohibición de contratar contemplada en el artículo 71.1.d) de la LCSP y (ii) si al contemplar el PCAP como condición especial de ejecución el cumplimiento del Convenio Colectivo aplicable, el hecho de que en el mismo se contemple la obligación de las empresas de disponer de un plan de igualdad determina que la adjudicataria, que no dispone de él, deba ser excluida.

Sexto. Las prohibiciones de contratar tienen un efecto limitativo sobre la capacidad de obrar y, en consecuencia, tienen carácter tasado y deben ser interpretadas restrictivamente (STS de 2 de octubre de 2000 - ECLI:ES:TS:2000:6971-). Por ello, como ya dijimos en la Resolución 117/2014 de 14 de febrero, “(...) *encontrándonos ante una norma referida a una prohibición para contratar, no puede ser interpretada extensivamente para aplicarla a supuestos no comprendidos en su estricto tenor literal*”.

Como acertadamente manifiesta el órgano de contratación, el tenor literal del artículo 71.1.d) de la LCSP establece que (el subrayado es nuestro),

“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:



(...)

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”.

Consta en el expediente administrativo que la recurrente presentó, con fecha 22 de febrero de 2024, un escrito ante el órgano de contratación interesando la exclusión del licitador propuesto como adjudicatario, por considerar que, al no disponer de plan de igualdad, incurría en la prohibición de contratar antes trascrita (documento 19.1 del expediente administrativo). Consta, igualmente, que a requerimiento del órgano de contratación la mercantil hoy adjudicataria presentó un escrito al que acompañaba informes de la Tesorería General de la Seguridad Social acreditando que la plantilla media de trabajadores en los años 2023 y 2024 fue de 40,63 y 40,64 trabajadores, respectivamente (documentos 19.2 y 19.3 del expediente administrativo). La adjudicataria, por lo tanto, no puede considerarse incursa en prohibición de contratar, puesto que esta limitación sólo se impone a las empresas que cumplan los dos requisitos enunciados en la norma: tener más de 50 trabajadores y no disponer de un plan de igualdad.

Tampoco puede acogerse que tales prohibiciones puedan ser establecidas en un Convenio Colectivo. No sólo porque el carácter tasado de aquellas exige que sean determinadas mediante ley, sino también porque la eficacia regulatoria del Convenio Colectivo se restringe al ámbito de las condiciones de trabajo (artículos 82.2 y 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).



Procede, por lo tanto, desestimar el motivo.

Séptimo. Considera también la recurrente que el hecho de que la adjudicataria no disponga de un plan de igualdad determina el incumplimiento de una condición especial de ejecución contemplada en la cláusula 17 del PCAP considerada en relación con el artículo 8 del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad.

Las condiciones especiales de ejecución se configuran como obligaciones accesorias dirigidas a integrar en los contratos celebrados por el sector público objetivos de carácter social o medioambiental (Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos (2001/C 333/08) de 11 de marzo de 1998). Se integran, por lo tanto, en la fase de ejecución del contrato (artículo 202.1 de la LCSP), y, frente a su incumplimiento, los pliegos pueden establecer penalidades o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a efectos de la aplicación de la causa de resolución contemplada en el artículo 211.f) de la LCSP.

En definitiva, el control del cumplimiento de esta condición especial de ejecución debe verificarse, precisamente en esta fase, lo que excluye que pueda constituir una causa de exclusión del adjudicatario en el procedimiento de licitación en el que, por lo dicho anteriormente, no se le requiere que disponga de plan de igualdad.

Procede, también, desestimar el motivo, y, con él, el recurso.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. V.J.P.S., actuando en nombre y representación EULEN SEGURIDAD, S.A., contra la resolución de adjudicación del procedimiento “Servicio de Vigilancia en el Pabellón Ferial de Ciudad Real (IFEDI) de la



Diputación Provincial de Ciudad Real”, expediente DPCR2023/71595, convocado por la citada Diputación.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero. Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, 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

LOS VOCALES