



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 512/2024

Resolución nº 613/2024

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 16 de mayo de 2024.

VISTO el recurso de D. F.B.N., en representación de COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA, S.A, contra el acuerdo de adjudicación de 2 de abril de 2024 del lote 4 correspondiente al expediente de contratación del “*Contrato centralizado de servicios de seguridad integral y de auxiliares de control en edificios del sector público estatal*”, con expediente n.º 2023/122, convocado por la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación del Ministerio de Hacienda, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha dictado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 18 de diciembre de 2023, la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación acordó el inicio del expediente administrativo para la contratación del “*contrato centralizado de servicios seguridad integral y de auxiliares de control en edificios del sector público estatal*” (expediente 2023/122), dividido en 10 lotes y con un valor estimado total de 207.936.856,66 euros.

Segundo. Concluido el plazo de presentación de proposiciones, la Comisión Permanente de la Junta de Contratación Centralizada, en su sesión nº 04/2024, de 8 de febrero, acuerda la apertura de los sobres nº1 “*Documentación de carácter general*” y advierte el siguiente defecto en relación a la documentación aportada por el licitador UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A. – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L: “*No se ha cumplimentado el apartado ‘Inclusión social e igualdad’ en la declaración responsable múltiple de SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L.*” Por tanto, acuerda solicitar aclaración al licitador de los motivos por los que no ha cumplimentado ese apartado.



Tercero. La UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A. – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. a efectos de aclarar lo anterior, presenta una nueva declaración responsable múltiple en la que SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. indica *“que cumple con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, respecto a la obligación de contar con un plan de igualdad”*.

Cuarto. La Comisión Permanente, en su sesión nº 05/2024, de 15 de febrero, a la vista de la declaración aportada por el licitador, acuerda su admisión, procede a la apertura de los sobres nº 2 *“Oferta evaluable de forma automática”*, valora y clasifica las ofertas, propone la adjudicación de los diez lotes en los que se divide el contrato y acuerda requerir la documentación acreditativa de requisitos previos y para la adjudicación a las empresas mejor valoradas.

Quinto. En su sesión de 7 de marzo de 2024, la Comisión Permanente, al amparo del artículo 8 del Convenio Colectivo de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 y el art. 71 de la 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 del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP), con el objeto de discernir si concurre la causa de prohibición de contratar prevista en el art. 71.1 d) de la LCSP referida a la obligación de contar con un plan de igualdad, de conformidad con lo establecido en la cláusula 7 del pliego de cláusulas administrativas particulares y en el art. 140.3 de la LCSP, se requirió a UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L para que acreditase dicho extremo y, en tal sentido:

- Aporte el Plan de Igualdad de SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L y su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) o, en su defecto, la solicitud de inscripción en el mismo.
- Si no contase con el citado Plan y la acreditación de su inscripción, aclare los siguientes extremos:



- Indique las actividades que realiza la empresa SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L y, en concreto, si desempeña exclusivamente las actividades comprendidas en la letra f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, que no constan sometidas al Convenio colectivo de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, mediante escrito firmado electrónicamente por su representante.
- Aporte acreditación del número de trabajadores de empresa SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L a 31 de diciembre de 2023 mediante informe de trabajadores en alta y de plantilla media de trabajadores en alta o Relación Nominal de Trabajadores -RNT- emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, de cada provincia en la que, en su caso desarrolle su actividad.
- Si a la vista de lo recogido en los apartados SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L, contase con menos de 50 trabajadores en su plantilla y no estuviese obligatoriamente sometido al convenio colectivo de empresas de seguridad, aporte:
 - Declaración responsable firmada electrónicamente por su representante indicando que no se encuentra adherido al citado convenio y
 - El documento de adhesión al convenio al que estuviera sujeto, en ese caso

Sexto. Según el Acta nº 09/2024 de la Comisión Permanente reunida en sesión de 15 de marzo de 2024, *“en contestación a este requerimiento, el licitador UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A. – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. ha acreditado que la empresa SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. (NIF B45324076) cuenta con menos de 50 trabajadores en plantilla.*

El Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), 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.

Por consiguiente, la Comisión Permanente, aplicando el criterio del TACRC, y dado que SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. cuenta con menos de 50 trabajadores en su plantilla, acuerda continuar con el procedimiento, al no apreciar infracción de prohibición de contratar en el licitador UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A. – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L.”

Séptimo. A la vista de lo anterior, el Pleno de la Junta de Contratación Centralizada del Ministerio de Hacienda en su sesión de 2 de abril de 2024 adoptó el siguiente acuerdo:

“Primero. - Adjudicar los lotes 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9 y 10 del contrato centralizado de servicios de seguridad integral y de auxiliares de control en edificios del sector público estatal, a favor de los licitadores siguientes:

(...)

4	UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A. – SECOND, S.L.	A determinar	8.041.155,00 €	10 h. Pre + prácticas	2/mes-2 días	<1 HORA	V+AC+M
---	---------------------------------------------	--------------	----------------	-----------------------	--------------	---------	--------

Segundo. - Notificar a los interesados en el procedimiento el contenido del presente acuerdo, encontrándose publicados en la Plataforma de Contratación del Sector Público los documentos del expediente en que se fundamenta el mismo (certificación de actas con valoración, clasificación, adjudicación, exclusiones ...).”

Octavo. Frente a este acuerdo de adjudicación de 2 de abril de 2024, notificado el día 3 de abril, D. F.B.N., en representación de COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA, S.A, interpone el presente recurso ante este Tribunal, con entrada en el Registro Electrónico General de la AGE el 22 de abril de 2022.

Noveno. El 25 de abril de 2024, por la Secretaría de este Tribunal se da traslado del recurso a los demás interesados a fin de que si lo estimasen oportuno presentasen las alegaciones que a su derecho estimasen convenientes, habiendo presentado alegaciones



las empresas que conforman la UTE adjudicataria, defendiendo la rectitud del procedimiento seguido por la Comisión Permanente de la Junta de Contratación Centralizada y las conclusiones alcanzadas por esta en cuanto a la ausencia de prohibición de contratar que afecte a la mercantil SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L.. Se aportan asimismo junto con el escrito informes sobre la plantilla media de esta empresa a fecha del fin de plazo de presentación de ofertas y a fecha de adjudicación. Argumentan, con cita de doctrina de este Tribunal, la aplicación restrictiva de las prohibiciones de contratar, sin que la prevista en el artículo 71.1 d) pueda aplicarse a empresas de menos de 50 trabajadores.

Décimo. El órgano de contratación remite el expediente en fecha 24 de abril de 2024 y el día 29 de abril da traslado a este Tribunal del informe de esta misma fecha emitido en relación con las cuestiones planteadas en el recurso.

Undécimo. Con fecha 30 de abril de 2024, la Secretaria del Tribunal, por delegación de éste, acordó el mantenimiento de la medida cautelar de suspensión del lote 4 del procedimiento de contratación, producida automáticamente por recurrirse el acuerdo de adjudicación, conforme al artículo 53 de la LCSP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Este Tribunal es competente para conocer del presente recurso especial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 45.1 de la LCSP.

Segundo. La actuación impugnada se refiere a un contrato de servicios 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 € y además el acto recurrido, la adjudicación se refiere a actuaciones susceptible de revisión ex artículo 44.2 c) de la LCSP.

Por tanto, cabe la interposición del recurso especial en materia de contratación

Tercero. 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 recurrente ha sido partícipe en el procedimiento de licitación, por lo que ostenta un interés concreto y preciso conforme al artículo 48 de la LCSP, cual es la posible adjudicación del contrato objeto de licitación ya que de estimarse la pretensión de la recurrente podría resultar adjudicataria del contrato, por lo que debe reconocérsele legitimación para interponer el presente recurso.

Cuarto. El recurso se ha presentado dentro del plazo de quince días del artículo 50.1.d) LCSP.

Quinto. En cuanto al fondo del asunto, impugna la resolución de adjudicación sobre la base de que la adjudicación del Lote 4 a la UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L es anulable al amparo del artículo 40 de la LCSP por infringir el artículo 140.4 en relación con el art. 72.1 LCSP.

Explica la parte recurrente que si las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores no cumplen 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, incurrirán en la causa de prohibición de contratar con el Sector Público prevista en el artículo 71.1 d) LCSP; se trata por tanto de un requisito que, junto con el resto de condiciones de aptitud para contratar, cuya ausencia debe concurrir, señala el artículo 140.4 LCSP, en el momento de la licitación, y subsistir en la formalización del contrato.

En este sentido, afirma la recurrente que la Comisión permanente de la Junta de Contratación no ha comprobado correctamente si la compañía SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L está o no incurso en la causa de prohibición de contratar que nos ocupa y es que entiende que el requerimiento que se hizo no era correcto pues se requirió que *“se aporte acreditación del número de trabajadores de SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L a 31 de diciembre de 2023”*. Sin embargo, defiende que el requerimiento sobre el número de trabajadores, de conformidad con el art. 140.4 LCSP, debía haberse



referido bien a la fecha en que se presentó su proposición y/o la fecha en que se dirigió el requerimiento y en todo caso a la fecha de perfección del contrato. En vista de ello, la Comisión Permanente no actuó como exige el art 140.4 conculcando la letra y el espíritu de dicho artículo.

Y, por ello concluye que *“mientras dicho ejercicio de comprobación no se haga en la forma que prescribe el artículo conculcado se desconocerá si SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L, de acuerdo con el art. 71.1.d) y 140 LCSP, está incurso en su supuesto de prohibición de contratar analizado en este recurso”*.

En segundo lugar y subsidiariamente a lo expuesto anteriormente, y para el caso que el número de trabajadores de SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.A. en las fechas críticas fuera inferior a 50, la adjudicación del lote 4 a la UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L incurre en un vicio de anulabilidad del artículo 40 LCSP por infringir lo dispuesto en el art. 201.2 LCSP.

Afirma que *“si durante la ejecución del contrato se constata que el contratista ha incumplido las obligaciones que dimana del Convenio colectivo que le sea de aplicación, dicho incumplimiento dará lugar a la imposición de las sanciones que prescribe el art. 192 LCSP e incluso, podrá dar lugar a la resolución del contrato por aplicación del artículo 211.i) de la LCSP”*.

Y es que señala que el PCAP impuso a los licitadores, además de no incurrir en una causa de prohibición de contratar, la específica obligación de acreditar el cumplimiento de un aspecto esencial de la normativa laboral como es la existencia de un plan de igualdad y no sólo cuando el licitador tenga 50 o más trabajadores, cuya falta daría lugar a una prohibición de contratar, sino cuando lo imponga el Convenio colectivo de aplicación (art. 45.2 LO 3/200/). Por lo tanto, cuando al amparo del Convenio colectivo de aplicación al licitador le sea exigible tener un plan de igualdad aun cuando tenga menos de 50 trabajadores, su falta deberá determinar su exclusión al amparo del artículo 201.2 LCSP por incumplimiento de la normativa laboral.

Por ello, la mercantil recurrente sostiene que SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L que está sujeta Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-



2026 (BOE 14 de diciembre de 2022) debe contar con plan de igualdad pues su artículo 8 párrafo 3 señala que:

“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.”

De esta manera la exclusión de dicho licitador al amparo del art. 201, por incumplimiento de la normativa laboral se encuentra justificada —a juicio del recurrente—:

a. Porque entre el supuesto de exclusión previsto en el art. 149 y el que estamos analizando existe una evidente identidad de razón que justifica el rechazo de la oferta de la UTE. Esta circunstancia viene motivada por la irracionalidad que supone adjudicar un contrato a una empresa que, aun no estando afectada por una prohibición de disponer, se encuentra incurso en un supuesto de resolución contractual. Así, por un lado, el supuesto del art. 149 LCSP pone de manifiesto un más que potencial riesgo de que la empresa licitadora no procederá al pago de los salarios debidos a sus trabajadores que estuvieran participando en el contrato y, por otra, la falta de plan de igualdad por una empresa licitadora pone de manifiesto el más que potencial riesgo de que la empresa adjudicataria incumplirá las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación. En este sentido, no podemos olvidar que un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, es un instrumento fundamental para conseguir la igualdad en la empresa y por ende para modelizar y definir las condiciones de trabajo en una empresa.

b. Dar sentido al actual marco normativo donde existe una mayor vinculación, intensidad y deber de cuidado por el respeto a la normativa laboral, del que se derivan para el órgano de contratación un deber de vigilancia.

En definitiva, y a modo de recapitulación, la actora sostiene que la adjudicación es nula de pleno derecho,



- en primer lugar, porque no se comprobó correctamente que en la fecha que se exige en el artículo 140 de la LCSP la mercantil SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. incurría en prohibición de contratar ex artículo 70.1.d LCSP pues se requirió que acreditase el número de trabajadores de la empresa en una fecha errónea , a 31 de diciembre de 2023, cuando dicho dato debe computarse al tiempo de finalización del plazo de presentación de las ofertas y subsistir al tiempo de la formalización del contrato.
- Y que, en todo caso, con independencia del número de trabajadores de la empresa, dado que aquella está sujeta al Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 debe contar con plan de igualdad según su artículo 8 párrafo 3.

Sexto. Expuestos en estos términos las alegaciones de la mercantil recurrente, con carácter previo debemos señalar que por lo que se refiere a los planes de igualdad, este Tribunal ha tenido ocasión de abordar su obligatoriedad en las Resoluciones 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio y más recientemente en Resoluciones como la nº 368/2024, de 14 de marzo. Conforme a la primera de ellas:

“En todo caso, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP, es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.

Entre las prohibiciones de contratar el artículo 71.1.d) de la LCSP exige: “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 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.”

Por tanto, lo que sí queda claro es que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado (...).”

Además, este Tribunal, en la Resolución nº 1664/2022, de 29 de diciembre, ha vuelto a analizar esta cuestión y a concluir que la inscripción del plan de igualdad carece de carácter constitutivo, de suerte que su inscripción en el Registro dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social se produce a los meros efectos de publicidad.

Séptimo. Una vez expuesta la doctrina respecto a los planes de igualdad a los efectos del art. 71.1.d LCSP; y descendiendo al supuesto aquí analizado, el recurso discute la admisibilidad de una de las empresas que conforman la UTE como adjudicataria puesto que concurre la prohibición de contratar ex artículo 71.1.d de la LCSP y, aun no concurriendo dicha prohibición de contratar, la recurrente argumenta los efectos que tiene en el procedimiento de licitación el hecho de que una empresa aun cuando no teniendo 50 trabajadores o más, tiene por convenio la obligación de contar con plan de igualdad, y aun así no dispusiera del mismo.

Para ello debemos partir del artículo 71 de la LCSP, según el cual:

“1. 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) (...) 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.



(...) 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”.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres establece en el artículo 45 que:

“2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Por otra parte, el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 registrado y publicado por la Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, señala en su artículo 8 que, *“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”.*

Y respecto al ámbito de aplicación del citado Convenio Colectivo, el artículo 3 establece que:

“Están sometidas a este Convenio Colectivo las Empresas que realicen alguna de las actividades siguientes:

a) La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

b) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.



c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

d) El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

e) El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

Las empresas que, además de las actividades descritas en el párrafo anterior, realicen las contempladas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, se rigen por el presente Convenio Colectivo.

Las empresas que, sin realizar ninguna de las actividades descritas en las letras a), b), c), d) y e), desempeñen las comprendidas en las letras f) y g) del artículo 5 de la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, o las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, no están sometidas al presente Convenio colectivo. Dichas empresas pueden adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no estén afectadas por otro Convenio colectivo”.

Por último, 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 regula en su artículo 3 la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, señalando:

“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, 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 45 101264890, la media de trabajadores que han permanecido en situación de alta en algún momento durante el periodo 1-1-2023 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.

Noveno. Por último, la recurrente se alza contra la adjudicación entendiendo que la misma ha infringido el artículo 201 de la LCSP, lo que en relación con el artículo 149 LCSP debería haber llevado a la exclusión de la mercantil que forma parte de la UTE adjudicataria. Alegación que debe correr igual suerte desestimatoria que la anterior, pues por un lado, el



artículo 201 que se enmarca dentro de la “*Sección 3.ª De los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos*” se refiere a las obligaciones aplicables en la fase de ejecución del contrato y no de la licitación. Y, por ello no cabe extrapolar como causa de exclusión invocando el artículo 149 de la LCSP pues dicho precepto regula las ofertas anormalmente bajas, situación en la que no se encuentra la oferta de la adjudicataria, y si refiere el artículo 201 lo hace única y exclusivamente a los efectos de la comprobación que deben hacer los órganos de contratación de si las ofertas son anormalmente bajas porque no cumplen con obligaciones medioambientales, sociales, laborales incluyendo los convenios colectivos en aplicación del artículo 201 citado.

Resumiendo, la obligación de contar con un plan de igualdad durante la ejecución del contrato aplicable en base por un lado en lo dispuesto en el artículo 201 LCSP y por otro en la adhesión al convenio colectivo aplicable al sector, no constituye una causa de exclusión de la licitación.

Pero es que, a mayor abundamiento, sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar el órgano de contratación en virtud de lo establecido en el artículo 201 LCSP, en el caso que nos ocupa, según declara responsablemente la mercantil SECOND, S.L. (documento nº 26 del expediente) realiza exclusivamente actividades que no están sujetas al Convenio Colectivo del Sector, así declara que desempeña, exclusivamente, las comprendidas en las letras f) y g) y las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, que no están sometidas al Convenio colectivo de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, en concreto la actividad referente a conexión a centrales receptoras de alarmas. Consta igualmente su participación en un porcentaje del 1% en la UTE, pues según alega solamente desempeñará las actividades de conexión a la central receptora. Ha aportado igualmente declaración responsable en los siguientes términos “*Que la empresa Seguridad, Control y Detección S.L. Está inscrita en el convenio colectivo de Industrias siderometalúrgicas con el numero: 45000305011981. Desde el año 1/02/1995*”. Convenio que no impone la obligación de contar con plan de igualdad a las empresas adheridas. Extremos que no ha resultado desvirtuados con ocasión del recurso presentado.

Por todo lo expuesto, debe ser desestimado este motivo y con él el recurso interpuesto.



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 de D. F.B.N., en representación de COMPAÑÍA DE SEGURIDAD OMEGA, S.A, contra el acuerdo de adjudicación de 2 de abril de 2024 del lote 4 correspondiente al expediente de contratación del “*Contrato centralizado de servicios de seguridad integral y de auxiliares de control en edificios del sector público estatal*”, con expediente n.º 2023/122, convocado por la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación del Ministerio de Hacienda.

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 de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1.f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

LA PRESIDENTA

LAS VOCALES