



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 572/2024

Resolución nº 711/2024

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 30 de mayo de 2024.

VISTO el recurso de D. P.J.C.C., en representación de SASEGUR, S.L., contra el acuerdo de adjudicación de 11 de abril de 2024 del lote 3 correspondiente al expediente de contratación del *“Contrato centralizado de servicios de seguridad integral y de auxiliares de control en edificios del sector público estatal”* (expediente 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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. De otra parte, como consecuencia del acuerdo de exclusión de la UTE CMM GUARD, S.L.-ARCIHA DE SERVICIOS, S.L., al no acreditar, de ninguna de las entidades que integra la UTE, estar inscrita en el Registro Nacional de Seguridad Privada del Ministerio del Interior en los apartados de explotación de centrales de alarma; e instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad, de conformidad con lo previsto en las cláusulas 7.1 y 11.1, del pliego de cláusulas administrativas particulares, así como los artículos 65 y 326 de la LCSP, la Comisión Permanente modifica la propuesta de adjudicación de, entre otros, el lote 3 y propone como nueva adjudicataria a la UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A.-SECOND, S.L.

Dicha adjudicación fue acordada por el Pleno de la Junta de Contratación Centralizada el 11 de abril de 2024 y notificada mediante su publicación en la Plataforma de Contratación del Sector Público el 12 de abril.



Noveno. Frente a este acuerdo de adjudicación de 11 de abril de 2024, notificado el día 12 de abril, D. P.J.C.C., en representación de SASEGUR, S.L., interpone el presente recurso con entrada en el Registro de este Tribunal el 6 de mayo de 2024.

Décimo. El órgano de contratación remitió el expediente el día 8 de mayo de 2024, completado con el informe al que se refiere el artículo 56 de la LCSP el día 9 de mayo posterior.

Undécimo. El 9 de mayo 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 hecho uso de esta posibilidad la UTE adjudicataria, mediante escrito presentado el día 16 de mayo, oponiéndose al mismo e interesando su íntegra desestimación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Este Tribunal es competente para conocer del presente recurso especial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 una actuación 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. Es 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) de la LCSP.

Quinto. En cuanto al fondo del asunto, la actora se alza contra la resolución de adjudicación del Lote 3 a la UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A – SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN, S.L al entender que la misma debió ser excluida por incumplimiento de su obligación de contar con un plan de igualdad.

Explica la parte recurrente que el órgano de contratación “no debió haber aceptado la pretendida justificación aportada por SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L, en cuanto a contar con una plantilla inferior a 50 trabajadores, dado que legalmente no se trata del cálculo de media alguna y que, en todo caso, el dato manifestado por esta empresa de 46,57 empleados de promedio ya está tan llamativamente próxima a los 50 trabajadores de promedio que cabe deducir que en algún día del año necesariamente se superó ese límite de 50 trabajadores.(...)”

Incluso obviando lo anteriormente indicado en cuanto a la falta de acreditación de la plantilla de SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L durante cada uno de los días del ejercicio 2023 (y anteriores) y aunque es cierto que la obligación de contar con un Plan de Igualdad inicialmente solo es exigible a las empresas que cuenten con una plantilla superior a 50 trabajadores... debe tenerse en cuenta la obligación establecida en el artículo 8 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo.(...))

Se alega, asimismo, que a SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCIÓN no le podría resultar de aplicación el citado convenio estatal de empresas de seguridad (ni en consecuencia tendría que contar con un Plan de Igualdad) por está excluida del ámbito de aplicación de este convenio de acuerdo con su artículo 3 con la siguiente argumentación:



Que la empresa *SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L.*:

- a) *De las actividades comprendidas en el artículo 5 de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, se desempeñan, exclusivamente, las comprendidas en las letras f) y g).*
- b) *Se desempeñan las actividades compatibles a las que se refiere el artículo 6 del mismo texto legal, que no está sometidas al Convenio Colectivo de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, en concreto la actividad contemplada en la letra b) y c) del citado artículo referente a conexión a centrales receptoras de alarmas de sistemas de prevención o protección contra incendios o de alarmas de tipo técnico o asistencial, o de sistemas o servicios de control o mantenimiento.*

*... cabe señalar en primer lugar que incluso de ser cierto lo manifestado por SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCIÓN, ello no obstaría a la aplicación del convenio de Seguridad Privada bien por la vía prevista en el propio artículo 3 de este convenio (“Dichas empresas pueden **adherirse al mismo** en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores”) o bien por aplicación voluntaria de la empresa siempre respetando los mínimos indisponibles exigibles en otro convenio colectivo que, en su caso, le fuera de aplicación imperativa.*

*Pero es que, además y como puede comprobarse en la página web de Seguridad Control y Detección S.L., (<https://seguridadsecond.es/> que se aporta como **Documento nº 6**) **no es cierto que esta empresa se dedique exclusivamente a las actividades de las letras f y g de la Ley 5/2014**, ya que además de ofrecer servicios de alarmas y CRA, presta también servicios de conserjes, auxiliares de control, conductores, recepcionistas, limpieza, socorristas, etc. lo que nuevamente permite, además, poner en duda que, razonablemente, su plantilla esté por debajo de los 50 trabajadores a efectos del Plan de Igualdad teniendo en cuenta las reglas de cómputo del artículo 3 del Real Decreto 901/2020 antes mencionadas.*

Por otra parte, esta variedad de servicios empresariales cuestiona radicalmente la pretensión de que a SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L le sea de aplicación el convenio colectivo de Industrias siderometalúrgicas, en atención a estas otras actividades que se rigen por el II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Resolución de 19 de marzo de 2024, de



la Dirección General de Trabajo) cuyo artículo 55 (Igualdad y no discriminación) establece que:

“El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 10 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 2/2019 de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

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”.

De esta forma, este otro convenio aplicable a la recurrente también exige contar con un Plan de Igualdad a todas las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea la plantilla de personas trabajadoras con la que cuenten, con lo que nuevamente SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L estaría sujeta a esta obligación

(...)

Incluso si el incumplimiento de la obligación de contar con un Plan de Igualdad no supusiera - por no alcanzar la plantilla el umbral de 50 trabajadores – que la licitadora estuviera incurso en prohibición de contratar, ello no implicaría que se estuvieran cumpliendo con las obligaciones en materia laboral si por la vía del convenio colectivo o por la previsión específica de la normativa en materia de igualdad sí fuese preceptivo contar con dicho Plan, como es el caso. Cita para ello el artículo 201 de la LCSP sobre las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral”.

Por otra parte, y aceptando la aportación en esta licitación de un plan de igualdad, la parte recurrente viene a impugnarlo alegando que *“examinado el contenido del documento aportado por SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN se verifica que, aunque se le denomina Plan de Igualdad, en modo alguno cumple con las exigencias de la norma, en particular lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 en cuanto a los sujetos legitimados para su*



negociación (...) pues según el Plan de Igualdad aportado por SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN este habría sido negociado por “una comisión compuesta por la RESPONSABLE DE Administración por la parte social y EL GERENTE por parte de la Dirección de la Empresa”. En consecuencia, dicho documento en modo alguno puede considerarse como un Plan de Igualdad cuya negociación, imperativamente y como el Tribunal Supremo ha señalado de forma reiterada- deben efectuarse con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores que acrediten la legitimación exigida por el artículo 87.1 ET, porque así lo requiere el artículo 85.2 ET (STS 11 de marzo de 2014, rec. 77/2013; 9 de mayo de 2017, rec. 85/2016; 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016 y 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017) de modo que, “la aprobación del plan de igualdad exige siempre alcanzar un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin que quepa su imposición unilateral por el empresario, cuando no haya acuerdo”.

Para aumentar la confusión, SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN manifiesta que se “adhiera” al Plan de Igualdad de SALZILLO SEGURIDAD, S.A, (Documento nº 12) posibilidad que en ningún caso contempla la normativa reguladora de los Planes de Igualdad, (...)

En conclusión, tanto por la propia manifestaciones de SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN de que le resultaba aplicable el convenio colectivo de seguridad privada como por la aparente actividad que tiene la empresa en cuanto a servicios propios de auxiliares de control y similares -a los que se le aplica el citado convenio de auxiliares el cual igualmente exige contar con el Plan con independencia del número de empleados/as- y por el número de trabajadores reales que puede deducirse de que dispone o ha dispuesto esta empresa, cabe concluir que esta licitadora sí estaba sujeta a la obligación de contar con un Plan de Igualdad como obligación social y que la ausencia del mismo -que se ha tratado de ocultar de forma evidentemente mediante diferentes y sucesivas estratagemas- justifica la improcedencia de la adjudicación del contrato a la a UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A. - SECOND, S.L, al no cumplir con las previsiones del artículo 201 y 71.1.d) LCSP “.

En definitiva y a modo de recapitulación, la actora se alza contra la adjudicación con base:

1. La UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A.-SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. adjudicataria entre otros del lote 3, está incurso en la prohibición de contratar recogida en el artículo 71.1 d) de la LCSP por no cumplir una de sus empresas integrantes



(SECOND, S.L.) con el contenido del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2003, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO para la igualdad). Se pone en duda por la recurrente que la empresa SECOND, S.L. tenga una plantilla inferior a los 50 trabajadores.

2. Aunque el hecho de carecer de plan de igualdad no suponga una prohibición para contratar sí resulta un incumplimiento de la normativa laboral, proscrita por el artículo 201 de la LCSP, que, igualmente, impediría a la UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A.-SECOND, S.L. resultar adjudicataria.

Por su parte, el órgano de contratación se opone al recurso interpuesto, interesando su íntegra desestimación al igual que la UTE SALZILLO SEGURIDAD, S.A.-SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCIÓN, S.L.

Sexto. Expuestos en estos términos las alegaciones de la mercantil actora, 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. 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, debemos traer a colación - dada la identidad de las cuestiones que plantean – la Resolución del Recurso 512/2024, Resolución nº 613/2024, de 16 de mayo, en el que dijimos:

“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 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 aplicar 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 número: 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.”

Los anteriores razonamientos se ven reforzados por el criterio mantenido en la reciente Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, nº 316/2024 de 22 de mayo de 2024, en la que se rechaza el carácter constitutivo de la inscripción registral del plan de igualdad, tomando como punto de partida el



que las causas de prohibición de contratar son medidas limitativas de derechos, debiendo realizarse una interpretación restrictiva de su regulación.

Estos razonamientos son perfectamente trasladables al caso que nos ocupa, si bien, cabría añadir, en relación a la referencia que hace la recurrente a la Resolución nº 69/2023 (Recurso nº 29/2023) del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, en apoyo de que la adjudicación no sería conforme a derecho puesto que estaría infringiendo la normativa en materia social, debemos señalar que dicha resolución determina que las obligaciones de las empresas en materia social no se circunscriben exclusivamente al cumplimiento del artículo 71.1.d) de la LCSP y que el órgano de contratación, además de poder apreciar directamente esta causa de prohibición, tiene la facultad de comprobar, aun durante la fase de licitación, que los licitadores cumplen con todas las obligaciones laborales (más allá de lo que exige el art. 71.1 d) de LCSP) al amparo de lo establecido en el artículo 201, párrafo 2º de la LCSP.

La cuestión principal del supuesto que trata la mencionada resolución no es exactamente el mismo que nos ocupa en el presente caso, puesto que se refiere a la discrepancia que existió durante un tiempo entre la normativa laboral y la LCSP en cuanto al umbral de personas empleadas que se requería para ser obligatorio el plan de igualdad. Para el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, el estar debajo del umbral establecido en el artículo 71.1 d) de la LCSP (aunque se estuviera por encima según la normativa laboral) no era causa de prohibición, pero podía suponer incumplimiento de las obligaciones en materia social para cuya comprobación estaba facultado el órgano de contratación en la fase de licitación.

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 interpuesto por D. P.J.C.C., en representación de SASEGUR, S.L., contra el acuerdo de adjudicación de 11 de abril de 2024 del lote 3 correspondiente al expediente de contratación del “*Contrato centralizado de servicios de seguridad integral y de auxiliares de control en edificios del sector público estatal*” (expediente 2023/122), convocado por la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación del Ministerio de Hacienda.

Segundo. Mantener la suspensión del procedimiento de contratación, en lo relativo al lote 3, hasta la resolución del recurso 435/2024, vinculado sobre el mismo procedimiento.

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 a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1 letra f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES