



Recursos nº 1305 y 1306/2021

Resolución nº 1529/2021

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 5 de noviembre de 2021.

VISTOS los recursos interpuestos por D. N. M. V., en nombre y representación de NT FOR LEARNING, S.L., contra la adjudicación, por una parte, de los lotes 1 y 3, y por, otra de los lotes 2, 4, 5 y 6 de la licitación convocada por RED.ES para contratar el “*Servicio de formación para el empleo juvenil en la economía digital*”, expediente 014/20-ED; este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 8 de junio de 2020 se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP), y con fecha 9 de junio de 2020 en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), sendos anuncios de licitación, del procedimiento abierto para la contratación del “*Servicio de formación para el empleo juvenil en la economía digital*”, expediente 014/20-ED, convocado por RED.ES. El objeto del contrato se divide en seis lotes y en la convocatoria constaba expresamente la posibilidad de ofertar por uno o varios lotes.

Segundo. Finalizado el plazo de presentación de ofertas y tras la convocatoria de la primera mesa de contratación donde se examina la documentación administrativa presentada, el 10 de septiembre de 2020 se reúne la mesa de contratación para la apertura pública de las ofertas técnicas y su remisión al órgano encargado de su valoración.

Tercero. La mesa de contratación, el 13 de abril de 2021 acuerda que se acepte la valoración aportada en los “*Informes de valoración de los criterios cuya valoración depende de un juicio de valor*” de fecha 12 de abril de 2021, y publicados en la PLACSP en fecha 14 de abril de 2021.



Cuarto. Que con fecha 6 de mayo de 2021, LIDERA KNOWLEDGE, S.L. interpone sendos recursos especiales en materia de contratación, ante este Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales para dicho procedimiento de licitación, contra los *“Informes de valoración de los criterios cuya valoración depende de un juicio de valor”*, emitidos por el Director de Economía Digital de Red.es. Dichos recursos fueron inadmitidos por la Resolución nº 725/2021, de 17 de junio.

Quinto. Con fecha 23 de julio de 2021 se reúne la mesa de contratación para la calificación de la documentación presentada por el licitador mejor valorado y propuesta de adjudicación de los lotes 2, 4, 5 y 6 del expediente 014 /20-ED, proponiendo como adjudicatario a la UTE ADECCO FORMACIÓN, S.A.U, ADECCO T.T, SOCIEDAD ANÓNIMA, EMPRESA DE TRABAJO PERSONAL.

El mismo 23 de julio de 2021 se reúne la mesa de contratación para la calificación de la documentación presentada por el licitador mejor valorado y propuesta de adjudicación de los lotes 1 y 3 del expediente 014 /20-ED, proponiendo como adjudicatario a la UTE INNOVA NEXT, S.L.U. Y THE VALLEY DIGITAL BUSINESS SCHOOL, S.L.

El acuerdo de adjudicación relativo a los lotes 1 y 3 se adopta por el órgano de contratación con fecha 30 de julio de 2021, y el acuerdo de adjudicación relativo a los lotes 2, 4, 5 y 6 es adoptado con fecha 31 de julio de 2021. La notificación del acuerdo de adjudicación relativo al lote 1 se realiza con fecha 30 de julio de 2021 y la notificación del acuerdo de adjudicación relativo al lote 6 con fecha 3 de agosto de 2021.

Sexto. La empresa NT FOR LEARNING, S.L. (en adelante, NT FOR) el 17 de agosto de 2021, interpone dos recursos especiales en materia de contratación contra los acuerdos de adjudicación de los lotes 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (a los que se refiere el antecedente de hecho anterior).

El recurso contra la adjudicación de los lotes 1 y 3 se tramita con nº 1305/2021 y el recurso contra la adjudicación de los lotes 2, 4, 5 y 6 con nº 1306/2021.



Séptimo. En fecha 25 de agosto de 2021 la Secretaría del Tribunal dio traslado de los recursos interpuestos a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularsen alegaciones.

En el ámbito del recurso nº 1305/2021 y con fecha 1 de septiembre de 2021 se presentan alegaciones por la UTE INNOVA NEXT, S.L.U. - THE VALLEY DIGITAL BUSINESS SCHOOL, S.L.

En el ámbito del recurso nº 1306/2021 y con fecha 1 de septiembre de 2021 se presentan alegaciones por la UTE ADECCO FORMACIÓN S.A.U. – ADECCO T.T., SOCIEDAD ANÓNIMA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (SOCIEDAD UNIPERSONAL).

Octavo. Interpuestos los recursos, la Secretaría del Tribunal por delegación de este dictó resolución de 9 de septiembre de 2021 acordando mantener la suspensión de los lotes 1 y 6 del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será la resolución de los recursos la que acuerde el levantamiento; y acordar el levantamiento de la suspensión de los lotes 2, 3, 4 y 5.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Los presentes recursos se interponen ante este Tribunal, que es competente para conocer de los mismos, a tenor de lo establecido en el artículo 45.1 de la LCSP y 22.1. 1º del Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, por el que se prueba el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC), dado que RED.ES es un poder adjudicador del Estado.

Segundo. Conforme al artículo 13 del RPERMC, podrá acordarse la acumulación de dos o más recursos en cualquier momento previo a la terminación del procedimiento. Por aplicación supletoria de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo



Común de las Administraciones Públicas, y en concreto, de su artículo 57 procede la acumulación cuando los procedimientos guarden identidad sustancial o íntima conexión.

Pues bien, en el presente caso hay identidad del sujeto recurrente, así como de los motivos o causas de impugnación, ya que en ambos recursos se solicita la exclusión de las dos empresas adjudicatarias por el mismo incumplimiento referente al plan de igualdad con el que deben contar las empresas licitadoras, todo ello sin perjuicio de que en ambos recursos concurren, respecto de diferentes lotes, la misma causa de inadmisión como se verá en los siguientes fundamentos de derecho.

Tercero. Los recursos se han presentado ante el registro telemático del Tribunal, el 17 de agosto de 2021, por lo que se interponen en plazo, dado que no han transcurrido 15 días hábiles desde la publicación del acto que se impugna y su interposición de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.1.d) de la LCSP. Igualmente se reconoce el requisito de la postulación por parte de la recurrente que presenta poder bastante al efecto.

Cuarto. En cuanto al objeto de los recursos, lo constituye un contrato de servicios dividido en lotes cuyo valor estimado total, supera el umbral vigente para la interposición del recurso especial en materia de contratación, de conformidad con el artículo 44.1.a) de la LCSP.

Los actos contra los que se interponen los recursos son los acuerdos de adjudicación, a los que se refiere expresamente el artículo 44.2.c) de la LCSP.

Quinto. Especial consideración merece examinar si se cumple o no el requisito de legitimación. El artículo 48 de la LCSP dispone:

“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”.

A este respecto debe tenerse en cuenta tal y como consta en el expediente de contratación que la recurrente no ha presentado proposición para los lotes 2, 3, 4 y 5.



Resulta de plena aplicación la doctrina de este Tribunal puesta de manifiesto, entre otras, en la Resolución nº 708/2019:

“Con carácter general este Tribunal ya ha manifestado, en aplicación del artículo 48 de la LCSP, que solo el licitador que participa y no ha sido excluido del procedimiento de adjudicación está legitimado para impugnar el acuerdo de adjudicación, dado que, para cualquier empresario no licitador, dicho acuerdo de adjudicación carece de contenido e interés porque en ningún caso, podrá ser adjudicatario. Lo que sí es posible, con carácter excepcional, es extender la legitimación a los empresarios que impugnan los pliegos si alguna de sus cláusulas les impide participar en la licitación en condiciones de igualdad, “hipótesis abordada por la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala III, 5 de julio de 2005 (Roj STS 4465/2005), en la que se lee:

«Pues como adecuadamente la sentencia recurrida refiere, lo que se impugna es la convocatoria del concurso y no la adjudicación del mismo, y es obvio, como además razona la sentencia recurrida, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de la Jurisdicción y la doctrina del Tribunal Constitucional, reconocer legitimación para impugnar el pliego de condiciones, a una empresa que puede participar en el concurso y que impugna unas cláusulas, que establecen determinadas condiciones favorables a unas determinadas empresas, y que la sitúan por tanto a ella, en condiciones de desigualdad.

Estos postulados están firmemente asentados en el Derecho Comunitario, en el que el artículo 1.3 de la Directiva 89/665/CEE requiere que los procedimientos de recurso sean accesibles “como mínimo, a cualquier persona que tenga o haya tenido interés en obtener un determinado contrato”, expresión esta que se refiere “a la persona que, al presentar su oferta para el contrato público de que se trate, haya demostrado su interés en obtenerlo” (cfr.: apartado 19 Sentencia TJCE, Sala Segunda, 8 de septiembre de 2005 –asunto C 129/04-). Sin embargo, y como acaece en nuestro Derecho interno, dicho 28 No obstante, en el supuesto de que una empresa no haya presentado una oferta debido a la existencia de características supuestamente discriminatorias en la documentación relativa a la



licitación o en el pliego de cláusulas administrativas, que le hayan impedido precisamente estar en condiciones de prestar todos los servicios solicitados, tendría derecho a ejercitar un recurso directamente contra dichas características, incluso antes de que concluya el procedimiento de adjudicación del contrato público de que se trate».....”(Resolución 564/2019).

A la luz de esta doctrina debe examinarse la legitimación del recurrente, ya que si el recurso se interpone contra la adjudicación del acuerdo marco no está legitimado al amparo del artículo 48 de la LCSP. En el caso de que lo que recurriera es el Acuerdo marco en sí y sus anuncios (lo que pudiera desprenderse del contenido de su recurso), podría entenderse legitimado si hipotéticamente el contenido de aquellos, fuera discriminatorio, pero entonces el recurso sería extemporáneo.

Por todo lo expuesto, el recurso debe inadmitirse”.

Debe concluirse por tanto que procede la inadmisión de ambos recursos en cuanto a los lotes de referencia, siendo que los fundamentos de derecho siguientes, en los que se entra en el fondo del asunto solo son esgrimidos respecto del acuerdo de adjudicación de los lotes 1 y 6.

Sexto. Por lo que se refiere a los dos recursos contra la adjudicación de los lotes 1 y 6, la recurrente afirma que la adjudicataria del lote 1 no cumple los requisitos establecidos en el pliego, y en particular lo dispuesto en la cláusula 4 de las Condiciones Específicas del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante, CEPCAP):

“El adjudicatario del presente contrato deberá contar con un plan corporativo de igualdad, entendiéndose por tal el previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

Según su escrito la exigencia de este requisito previo, resulta pertinente al amparo de lo dispuesto el artículo 140.2 de la LCSP, cuando permite la exigencia de otros requisitos previos para concurrir no previstos en la legislación y al amparo de este precepto, el apartado 8.2.b) de las CEPCAP del contrato, con consonancia con el anterior, se establece



que para licitar en este procedimiento de contratación será necesario acreditar las siguientes circunstancias:

“Que el licitador cuenta con un plan corporativo de igualdad, entendido por tal lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a lo indicado en el apartado del presente pliego.”

Por ello, entiende que la adjudicataria del lote 1 no cumple el requisito establecido dado que el Plan de Igualdad de la entidad THE VALLEY DIGITAL BUSINESS SCHOOL tiene vigencia desde el 12 de enero de 2021, no cumpliendo por lo tanto el requisito en el momento de licitar. Además, la otra empresa componente de la UTE, INNOVA NEXT, S.L.U. no cuenta con Plan de Igualdad registrado, no cumpliendo por lo tanto con el requisito exigido en el momento de licitar.

Añade que en el lote 1 su representada ocupa el tercer lugar, pero la segunda tampoco cumple estos requisitos.

Por lo que se refiere al lote 6, aparte de advertir que ocupa el segundo lugar, entiende que la adjudicataria del mismo no cumple con el requisito que figura en los pliegos sobre los planes de igualdad, dado que una de las empresas que conforman la UTE no cuenta con plan de igualdad registrado al tiempo de licitación. En concreto ADECCO T.T. S.A que tiene un plan registrado en el REGCON con vigencia desde el 19 de agosto de 2020.

El órgano de contratación entre otras alegaciones establece lo siguiente: que las condiciones especiales de ejecución previstas en el artículo 202 de la LCSP se refieren, como establece en el apartado primero de dicho artículo, a la ejecución del contrato y no a la fase de licitación de éste. La Ley no prevé relación alguna de las condiciones especiales de ejecución con la capacidad, la aptitud o la solvencia del licitador a la hora de licitar.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 8.2) y el último párrafo del apartado 4 de las CEPCAP, RED.ES, en el momento anterior a la adjudicación ha solicitado al primer clasificado documentación sobre el cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución de contrato.



En contestación a este requerimiento de información, las propuestas como adjudicatarias aportan la documentación requerida.

Séptimo. La cuestión de fondo que se plantea es si, como afirma la empresa recurrente, puede exigirse un plan de igualdad a los licitadores, como requisito de admisión, de tal suerte que, de no tenerlo, la adjudicación a su favor debería ser revocada.

La cláusula cuarta de las CEPCAP regula la exigencia de planes de igualdad como condiciones especiales de ejecución y, como pone de relieve el órgano de contratación en su escrito, es el adjudicatario el que tiene que contar con este plan de igualdad, tal y como reza el precepto indicado.

Aparte de ello, la misma cláusula cuarta establece que en el plazo establecido en el apartado 3.1.1.7 de las condiciones generales del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares para la presentación de la garantía definitiva, el licitador que haya obtenido la mejor puntuación deberá presentar la documentación que acredite el cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución anteriormente establecidas.

La cláusula octava de las CEPCAP se refiere a este plan corporativo en su letra b) indicando en ese caso que el licitador es el que deberá contar con el plan corporativo y se acreditará mediante declaración responsable, sin perjuicio que dicha declaración será comprobada de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.1.1.7 de las Condiciones Generales del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Lo cierto es que este Tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse acerca de los planes de igualdad como condiciones de ejecución. De hecho, debe tenerse en cuenta que los pliegos tienen que interpretarse con arreglo a la legislación vigente, y es que en relación con la exigencia de que las empresas licitadoras cuenten con un plan de igualdad ya se ha manifestado este Tribunal, entre otras, en la Resolución nº 427/2021:

“En relación con los criterios de adjudicación, señalamos en nuestra Resolución de 30 de abril de 2019, con cita de la Resolución núm. 972/2018, de 26 de octubre, que: “El apartado 5 de dicho artículo 45 de la L.O. 3/2007 establece que la elaboración y aplicación de planes de igualdad será voluntaria para las demás



empresas. Por tanto, conforme a nuestra normativa nacional los planes de igualdad son obligatorios para unas empresas, y para otras no. Puntuar en un criterio de adjudicación la elaboración de un plan, a las empresas que están obligadas a tenerlo según la Ley, no se considera adecuado, y sería discriminatorio, como hemos dicho, respecto de aquellas empresas que no están obligadas a su elaboración y aplicación (artículo 1 de la LCSP).” De la misma manera, no puede configurarse como condición especial de ejecución disponer un Plan de Igualdad, en tanto sería obligatorio para algunos licitadores y voluntario para otros. Por ello, resulta indiferente la corrección efectuada por el órgano de contratación, pues no se trata de que se exija dicho Plan como condición especial de ejecución a empresas con más o menos trabajadores, siendo lo esencial que no puede articularse como condición especial de ejecución aquello que para unos licitadores no supondría un plus o valor añadido respecto de la legalidad vigente (pues ya dispondrían del Plan por estar obligados legalmente a ello), y para otros no (los no obligados a ello). De hecho, para estos últimos, empresas de menores dimensiones, sería discriminatorio, y tendría por efecto restringir la concurrencia, al exigirles un Plan que la normativa no contempla como obligatorio para ellas, y haciéndolas de peor condición que aquellas empresas de mayores dimensiones, que cuentan ya con el Plan, insistimos, por estar obligadas a ello por la LO 3/2007.” (el subrayado es nuestro)

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. Así lo pone de manifiesto la Resolución nº 248/2021 de este Tribunal:

“En cuanto al fondo del asunto, se plantea en este caso si el acto de adjudicación resulta nulo de pleno derecho al haber acordado la adjudicación en favor de un licitador que, a juicio del recurrente, estaría incurso en una prohibición de contratar con arreglo a la LCSP, al tratarse de una empresa de más de 150 trabajadores que a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas no contaba con un plan de igualdad, lo cual sería preceptivo a tenor del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de conformidad con los periodos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019. La entidad adjudicataria afirma disponer de un plan de igualdad, anexo al Convenio Colectivo que ha presentado para su registro, si bien considera que no tenía obligación de proceder la registro del mismo hasta la entrada en vigor del 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, y por tanto hasta el 14 de enero de 2021. Es cierto que esta disposición reglamentaria ha venido a dar desarrollo a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, particularmente a raíz del establecimiento de la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad en todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras, a partir del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. En particular, esta última



disposición creó un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y estableció la obligatoriedad de inscribir todos los planes de igualdad en el citado registro, materia en la que remitía al desarrollo reglamentario, que ha acometido el citado Real Decreto 901/2020. Con carácter más general, esta disposición, que ha entrado en vigor el 14 de enero de 2021, ha desarrollado diversos aspectos relativos a estos planes de igualdad. En todo caso, siendo asumibles en este punto las alegaciones del adjudicatario, lo cierto es que existe una cuestión previa y esencial que analizar, y es si puede concurrir efectivamente la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d), con arreglo al cual no podrá contratar con el sector público cualquier persona en quien concurra la circunstancia siguiente: “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”

La redacción de esta norma era coherente, en su origen, con la disposición del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, que únicamente imponía la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores. Sin embargo, con posterioridad, el ya citado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha extendido la obligación a empresas de más de 50 trabajadores, con distintas fechas de entrada en vigor de esta nueva obligación en función del tamaño de estas empresas, pero sin modificar este precepto de la legislación de contratos. Se plantea, por tanto, si en la actualidad el artículo 71.1.d) de la LCSP debe entenderse únicamente referido a las empresas de más de 250 trabajadores, que no dispongan de plan de igualdad, o si también estarían incursas en la misma prohibición las empresas de menos de



250 trabajadores, pero más de 50 que no hayan cumplido la obligación que les impone el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 en el plazo preceptuado por el Real Decreto-ley 6/2019. Pues bien, sobre este particular este Tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse, y ha interpretado que, puesto que el artículo 71.1.d) no ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, que podría haber acometido esa modificación, y que se trata de una norma sancionadora, que configura una prohibición de contratar, y limitativa de la concurrencia por cuanto configura obligaciones mayores para concurrir a una licitación a un mayor número de licitadores, su interpretación debe ser restrictiva (Resolución nº 1232/2020, de 13 de noviembre de 2020). Por tanto, de conformidad con el artículo 71.1.d) LCSP tal y como ha sido interpretado por este Tribunal, con independencia de los particulares del caso concreto en cuanto a la elaboración, aplicación y eventual registro de un plan de igualdad por parte de la entidad adjudicataria, la prohibición de contratar prevista en este precepto no puede aplicarse, más allá de su tenor literal, a empresas de menos de 250 trabajadores, por lo que ni en hipótesis cabe apreciar infracción de prohibición de contratar alguna que vicie de nulidad la adjudicación.”

Octavo. Aplicando lo dispuesto en el fundamento de derecho anterior, lo alegado por la recurrente en cuanto a nulidad de la adjudicación del lote 1 a la UTE adjudicataria, dado que sus componentes carecen de plan de igualdad inscrito no tiene mayor relevancia jurídica, por cuanto se trata de dos empresas con menos de 250 trabajadores cada una y, por tanto, no puede apreciarse una prohibición de contratar que diera lugar a la nulidad de la susodicha adjudicación. Todo ello sin perjuicio de que las dos componentes de la UTE presentan documentación sobre los planes de igualdad que rigen en sus empresas, y alegan no tenerlos inscritos en el registro correspondiente por no ser obligatorio para ellas, una por tener menos de 50 trabajadores y la otra porque con arreglo a la normativa de aplicación tiene un periodo transitorio para ello.

En cuanto a la cuestión que se suscita en el recurso contra la adjudicación del lote 6 se rebate con las propias alegaciones del adjudicatario, que demuestra que cuenta con un plan de igualdad al tiempo de presentarse al procedimiento de adjudicación. Y es que la recurrente entiende que una de las componentes de la UTE ADECCO FORMACIÓN – ADECCO TT, carece de este plan en el momento de presentar su proposición porque la



fecha que consta en el registro de planes de igualdad de empresas es de 19 de agosto de 2020, cuando lo tenía que tener con anterioridad, en concreto al tiempo de presentarse al procedimiento de adjudicación (6 de agosto de 2020). ADECCO FORMACIÓN, sin embargo, justifica que el plan registrado es el último vigente y que lo inscribe como consecuencia de que la obligación de registrar los planes de igualdad nace con el artículo 11 de del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, lo que no quiere decir que antes no haya contado con planes de igualdad. Presenta a tal efecto certificado del representante legal de trabajadores en el que se pone de manifiesto que ha contado con planes de igualdad desde el 1 de julio de 2012.

Atendiendo a lo dicho en estos fundamentos de derecho no cabe sino desestimar las pretensiones de la recurrente en cuanto a la declaración de nulidad de los acuerdos de adjudicación de los lotes 1 y 6.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Inadmitir los recursos interpuestos por D. N. M. V., en nombre y representación de NT FOR LEARNING, S.L., contra la adjudicación de la licitación convocada por RED.ES para contratar el “*Servicio de formación para el empleo juvenil en la economía digital*”, expediente 014/20-ED, en lo que se refiere a los lotes 2, 3, 4 y 5, por falta de legitimación; y desestimar sendos recursos interpuestos contra la adjudicación de los lotes 1 y 6 por las razones expuestas en los Fundamentos de Derecho Séptimo y Octavo.

Segundo. Levantar la suspensión de los lotes 1 y 6 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 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.