



Recurso nº 1524/2024

Resolución nº 90/2025

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 23 de enero de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. J.M.A., en representación de INNOVATIVE SECURITY CONCEPT, S.L.U., contra el acuerdo de adjudicación del procedimiento “*Servicios de vigilancia y seguridad de los centros dependientes de la Dirección Provincial de la TGSS de Granada, incluidas las OISS de Motril y de Granada, durante un año*”, con expediente 2024/180075, convocado por la Tesorería General de la Seguridad Social - Dirección Provincial de Granada, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Mediante resolución de la Secretaría Provincial de la Dirección Provincial de la TGSS de Granada, de fecha 27 de agosto de 2024, se aprueba el expediente de licitación nº 2024/180075 relativo a la contratación del “*Servicio de vigilancia y seguridad de los centros dependientes de la Dirección Provincial de la TGSS de Granada, incluidas las OISS de Motril y de Granada, durante un año*”.

Segundo. Publicados el 2 de septiembre de 2024 el anuncio de licitación y los pliegos en el Perfil del Contratante, en fecha 8 de octubre de 2024, se reúne la mesa de contratación para proceder a la evaluación de las propuestas aportadas por los licitadores admitidos, proponiéndose para la adjudicación por ser la oferta mejor valorada según el orden de clasificación a la empresa SECUPOL SEGURIDAD S.L. y requiriéndosele al amparo de lo dispuesto en el artículo 150.2 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), la documentación justificativa de las circunstancias a las que se refieren las



letras a) a c) del artículo 140.1 de la LCSP, así como el resguardo de la constitución de la garantía definitiva.

Con fecha 19 de octubre de 2024, la empresa SECUPOL SEGURIDAD, S.L remite la documentación requerida y, una vez examinada la misma, se le adjudica el contrato en virtud de la Resolución de fecha 25 de octubre de 2024.

Tercero. Contra dicha resolución, la hoy recurrente interpone en fecha 11 de noviembre de 2024, el recurso especial en el que se solicita su anulación con retroacción de las actuaciones “al momento de la apertura y valoración de la documentación presentada por SECUPOL SEGURIDAD SL, procediendo a excluir a la misma al encontrarse incurso en prohibición de contratar, y procedan a adjudicar el contrato a mi mandante.”.

Considera la recurrente que, recayendo sobre la adjudicataria la obligación de tener un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente, no lo tiene y, por tanto, incurriría en una prohibición de contratar de las del artículo 71.1.d) de la LCSP.

Solicita, por ello, la anulación del acuerdo de adjudicación que considera incurso en causa de anulabilidad al haber infringido lo dispuesto en los artículos 71.1.d) y 140.4 de la LCSP.

Considera que no debió adjudicarse el contrato a SECUPOL SEGURIDAD: antes al contrario, entiende que debió excluirse a dicha licitadora al estar incurso en una prohibición de contratar al no tener inscrito el Plan de Igualdad.

Cuarto. El órgano de contratación emitió, en fecha 13 de noviembre de 2024, el informe al que se refiere el artículo 56 de la LCSP considerando que no se ha cometido ninguna infracción en el procedimiento resultando conforme a derecho el acuerdo de adjudicación impugnado.

En este sentido, señala que la empresa SECUPOL SEGURIDAD, S.L cuenta con el plan para la igualdad efectiva de mujeres y hombres debidamente aprobado y ha presentado la solicitud de la inscripción antes de la fecha final para presentación de proposiciones del 30 de septiembre de 2024 para la licitación del expediente 2024/180075, estando pendiente de la



inscripción solicitada en plazo y su posterior publicación en el BOE por la Autoridad laboral correspondiente.

Quinto. Con fecha 18 de noviembre de 2024, la Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaran oportuno, formularan alegaciones habiéndose evacuado el trámite por la adjudicataria SECUPOL SEGURIDAD, S.L mediante la presentación de su escrito de alegaciones en fecha 21 de noviembre de 2024.

Sexto. El 21 de noviembre de 2024 la Secretaria General del Tribunal, por delegación de éste, resolvió mantener la suspensión del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP, de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia para resolver corresponde a este Tribunal, a tenor de lo previsto en el artículo 45 de la LCSP.

Segundo. El acuerdo de adjudicación impugnado es susceptible de recurso especial de conformidad con lo que dispone el artículo 44.2.c) de la LCSP en relación con el artículo 44.1.a), al tratarse de un contrato de servicios con un valor estimado superior a cien mil euros.

Tercero. La legitimación activa de la entidad recurrente deriva de lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP, en cuanto concurrió al procedimiento de licitación habiendo resultado clasificada en segundo lugar.

Cuarto. El recurso ha sido interpuesto en el plazo de quince días hábiles establecido en el artículo 50 de la LCSP.

Quinto. Entrando en el examen del fondo del asunto, la recurrente se alza contra la resolución de adjudicación, invocando la concurrencia de la prohibición de contratar ex artículo 71.1. d) de la LCSP, como consecuencia del incumplimiento de la adjudicataria de su obligación de contar con el correspondiente plan de igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente.



Por su parte, el órgano de contratación argumenta su oposición al recurso, afirmando que la empresa SECUPOL SEGURIDAD, S.L cuenta con el plan para la igualdad efectiva de mujeres y hombres debidamente aprobado, habiendo presentado la solicitud de la inscripción antes de la fecha final para presentación de proposiciones (30 de septiembre de 2024), estando pendiente de la inscripción solicitada en plazo y su posterior publicación en el BOE por la Autoridad laboral correspondiente.

Sexto. Para poder dar adecuada respuesta a la cuestión de fondo que se plantea, debemos abordar el marco normativo aplicable a la vista de la reciente reforma legislativa sobre el particular:

El artículo 71.1.d) de la LCSP, en su redacción anterior a la LO 2/2024 de 1 de agosto, establecía los supuestos de prohibición de contratación con las Administraciones Públicas en relación con obligaciones tributarias, de Seguridad Social o en el caso de empresas de más de 50 trabajadores no contar con un Plan de Igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:

“d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Respecto de la citada prohibición en particular, este Tribunal ya se había pronunciado en diversas Resoluciones, las número 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio, 1664/2022, de 29 de diciembre, 238/2023, de 3 de marzo, recogidas y sistematizadas en nuestra Resolución número 245/2024, de 22 de febrero.



Así, conforme a tal doctrina anterior a la reforma operada por la LO 2/2024, cualquier adjudicatario debía 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 incluía 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 (en adelante, LO 3/2007), de modo que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado.

También teníamos declarado este Tribunal que la inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenio y Acuerdos Colectivos carece de carácter constitutivo. A este respecto, el artículo 71.1.d) de la LCSP se refería únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad, no a su inscripción.

Sin embargo, la L.O. 2/2024 de 1 de agosto, que entró en vigor el pasado día 22 de agosto, modifica el citado artículo 71.1 d) mediante su Disposición Final Segunda, quedando redactado como sigue:

“d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente”.



Es decir, que la única modificación que lleva a cabo la mencionada Ley Orgánica del artículo 71.1.d) respecto a la redacción anterior, es precisamente la obligatoriedad de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral que corresponda.

En consecuencia, a la vista de estas dos regulaciones en el tiempo claramente diferenciadas resulta que:

a) A partir del 22 de agosto de 2024 y tras su expresa inclusión en la norma aplicable, sí resulta exigible la inscripción del Plan de Igualdad para contratar con las Administraciones Públicas.

b) Con anterioridad a la entrada en vigor de la L.O. 2/2024, es decir, con anterioridad al día 22 de agosto de 2024, no existía ni era oponible la inscripción de los planes de igualdad como requisito para la contratación con las Administraciones Públicas.

Por ello, dicha reforma sí es aplicable al expediente que nos ocupa en el presente recurso y ello de conformidad con la disposición final decimoquinta de la citada Ley Orgánica en conexión con la disposición transitoria primera de la LCSP, ya que la publicación de la licitación fue realizada el día 2 de septiembre de 2024.

En este sentido, cabe traer a colación el Acuerdo del Pleno de este Tribunal de 26 de septiembre de 2024 sobre aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un Plan de Igualdad; en el que señala que “... *Teniendo en cuenta todo lo anterior y que la seguridad jurídica es la clave de bóveda del ordenamiento jurídico, el Pleno de este Tribunal alcanza los siguientes ACUERDOS:*

PRIMERO. El cambio legislativo será de aplicación a los expedientes de contratación que se inicien a partir del 22 de agosto de 2024, teniendo en cuenta lo señalado en la Disposición final 15ª de la Ley Orgánica 2/2024 y en la Disposición transitoria primera apartado primero de la Ley 9/2017.

SEGUNDO. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley 9/2017, las empresas de cincuenta o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente. Una interpretación



literal y teleológica de la modificación legislativa, expresada ésta en la justificación de la reforma que expresamente cita el criterio de este Tribunal, nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar.

TERCERO. Como excepción al acuerdo anterior, no se encontrarán incursas en la prohibición para contratar, las empresas de cincuenta o más trabajadores, que hayan solicitado la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente y no hayan recibido notificación de decisión alguna sobre la misma transcurridos tres meses desde la solicitud. Tenemos en cuenta para ello que la sentencia nº 543/2024, de 11 de abril, de la Sala de lo Social, Pleno, del Tribunal Supremo aplica en este caso el silencio administrativo positivo, con la consecuencia de la imposible denegación tardía de la inscripción.

CUARTO. A efectos de la acreditación de no estar incurso en la prohibición de contratar por la causa antes referida, se aplicará la doctrina del “self cleaning” de acuerdo con lo expuesto en nuestro Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de las prohibiciones para contratar de fecha 5 de abril de 2022”.

Séptimo. Sentado lo anterior, la empresa ha aportado el plan de igualdad y el justificante de presentación para su registro en el REGCON (documento 19 del expediente), donde se hace constar la fecha de Registro: 23/09/2024 19:27:56, Número de Registro: 001749, Ticket de Acceso: JI17JR12.

Sin embargo, en este caso entendemos que no debe aplicarse la excepción contenida en el apartado tercero de nuestro Acuerdo del Pleno de 26 de septiembre de 2024, ya citado, toda vez que la empresa adjudicataria solicitó la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente el día 23 de septiembre de 2024, unos días antes de que se le requiera presentar la documentación para acordar la adjudicación y el silencio positivo tuvo efectos el día 23 de diciembre de 2024, transcurridos tres meses desde la fecha de entrada de la solicitud. En este caso, la adjudicación se ha acordado sin constar la procedente inscripción del Plan de igualdad, y aunque se le hubiera debido conceder plazo para que el licitador acreditara su fiabilidad con carácter previo a tener por retirada la oferta, aquel no se hubiera encontrado en condiciones de acreditar la inscripción por silencio positivo, a la vista del escaso margen entre la adjudicación y la solicitud de inscripción del plan (solicitada el día



23 de septiembre, la adjudicación se acuerda el día 25 de octubre de 2024) y la amplia distancia temporal para tener por producido el efecto positivo del silencio. Supuesto diferente al planteado en nuestra Resolución nº 1601/2024, de 12 de diciembre, en la que la inscripción, expresa, del plan de igualdad fue posterior al acuerdo de adjudicación, tan solo por un margen de dos días, por lo que en aquel caso fue posible concluir, por un principio de eficacia y eficiencia en la actuación administrativa, que no procedía la alternativa de anular la adjudicación y acordar la retroacción de actuaciones, a fin de que el órgano de contratación comprobase la aptitud para contratar del adjudicatario, concediéndole la posibilidad de subsanación, pues a la vista de los hechos expuestos, en aquel caso conduciría a la misma conclusión de entender que no concurría la circunstancia prevista el artículo 71.1.d) de la LCSP.

A la vista de tal información y de la documentación obrante en el expediente, debe estimarse el único motivo de impugnación y con él la alegada concurrencia de la prohibición de contratar a que hace referencia el artículo 71.1 d) de la LCSP, anulando la adjudicación acordada, para que, con retroacción de actuaciones, se tenga por retirada la oferta.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Estimar el recurso interpuesto por D. J.M.A., en representación de INNOVATIVE SECURITY CONCEPT, S.L.U., contra el acuerdo de adjudicación del procedimiento “*Servicios de vigilancia y seguridad de los centros dependientes de la Dirección Provincial de la TGSS de Granada, incluidas las OISS de Motril y de Granada, durante un año*”, con expediente 2024/180075, convocado por la Tesorería General de la Seguridad Social - Dirección Provincial de Granada.

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