ACTA DE LA SESIÓN DE LA MESA DE CONTRATACIÓN CELEBRADA PARA CALIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA ADJUDICACIÓN DEL EXPEDIENTE NET177502 "SUMINISTRO DE VEHÍCULOS TODO TERRENO PARA EL DISPOSITIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA", CON UN PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN DE 25.500.000,00 € (IVA incluido).

En Sevilla, siendo las 09:00 horas del día 19 de agosto de 2022, previa convocatoria al efecto, se reúne a través de videoconferencia la Mesa de Contratación de carácter Permanente, designada mediante Resolución del Director Gerente de fecha de 23 de mayo de 2018, publicada en BOJA número 101 de 28 de mayo de 2018 y modificada parcialmente por Resolución del Director Gerente, de fecha de 14 de junio de 2022, publicada en BOJA número 118, de 22 de junio de 2022, con la concurrencia que a continuación se señala y asistidos por la Secretaría de la Mesa de Contratación: con la concurrencia que a continuación se señala y asistidos por la Secretaría de la Mesa de Contratación:

ASISTEN:

Presidencia: Olga M.ª Muñoz Camacho.
Secretaría: Francisco Álvarez Gómez
Vocal de Servicios Jurídicos: Luis Jiménez Piñanes
Vocal de Control Interno: Ana Jiménez Cáceres
Vocal de la Dirección Solicitante: Encarnación Gavira Amuedo.

ANTECEDENTES:

Por la presidenta se tiene constituida la Mesa de Contratación. Por parte del Secretario se informa de los antecedentes del expediente y acuerdos de la sesión anterior, entre otros fueron, determinar como mejor oferta la presentada por la empresa ITURRI S.A. y requerirle la documentación previa a la adjudicación conforme a lo previsto en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, teniendo en cuenta la ya que tuviera presentada y en vigor por haberse entregado anteriormente para este mismo expediente, por lo que solo hubo de exigirsele la que requiriese de actualización.

Así lo anterior, la Mesa de Contratación constató la validez de la documentación ya aportada anteriormente y obrante en el expediente y requerir aportación del Plan de Igualdad que sí precisaba de actualización.

CUESTIONES DE HECHO:

La Mesa examina la documentación aportada en respuesta al requerimiento, constando la presentación de una declaración responsable por parte de la licitadora ITURRI S.A. sobre la vigencia y aplicación efectiva del plan de igualdad, a fin de acreditar que se cumple con las exigencias del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, y que no está en la causa de prohibición para contratar a que se refiere el artículo 71.1 d) 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. Dicho precepto establece que existe una prohibición para contratar en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, cuando no se cumpla 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.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	FRANCISCO ALVAREZ GONZALEZ	19/08/2022	PÁGINA 1/4
	ENCARNACION GAVIRA AMUEDO		
	LUIS MARIA JIMENEZ PIÑANES		
	OLGA MARIA MUÑOZ CAMACHO		
	ANA ISABEL JIMENEZ CACERES		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5WL6AMTNFNQQAN2CXBEFVT96W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

El Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige la licitación recoge la obligación de disponer de un plan de igualdad en los siguientes términos:

> "Las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 (…) A tal efecto las personas licitadoras acreditarán la elaboración, aplicación y vigencia efectiva del citado Plan, entre otros, por alguno de los siguientes medios:
>
> ◦ Copia electrónica, sea auténtica o no, del Plan de Igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.
>
> ◦ Copia electrónica, sea auténtica o no, del Acta de la comisión negociadora por la que se aprueba el Plan de Igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.
>
> ◦ Declaración del representante de la empresa indicando la referencia de publicación del Plan de Igualdad o del Convenio en que aquél se inserte en el boletín oficial correspondiente.
>
> ◦ Poseer la persona licitadora el distintivo "Igualdad en la Empresa" y encontrarse el mismo vigente. Uno de los requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo "Igualdad en la Empresa" es, según los dispuesto en el artículo 4.2. f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, "Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad".
>
> Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto que la vigencia o aplicación efectiva de un Plan de Igualdad ofrezca dudas a la Mesa de contratación (por ejemplo, no consta el período de vigencia o éste ha transcurrido ya sin que se conozca si se ha prorrogado o no) también podría solicitarse a la persona licitadora que presente una declaración relativa a que la misma aplica efectivamente el Plan de Igualdad firmada por la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras."

En relación con lo anterior, ITURRI S.A. ha presentado una declaración en la que se manifiesta que el plan de igualdad de la empresa, que es anterior al 14 de enero de 2021, se está aplicando efectivamente y que se sigue negociando con la representación de los trabajadores la adaptación a la normativa en vigor.

La cuestión que suscita debate en la Mesa de Contratación es que, de conformidad con la disposición transitoria única 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, los planes de igualdad anteriores al 14 de enero de 2021 deberían haber sido adaptados a la normativa en vigor antes del 14 de enero de 2022, un año después de la entrada en vigor de la citada norma reglamentaria. Por tal motivo, de la declaración responsable de ITURRI S.A. se desprende que el plan de igualdad no ha sido adaptado y remitido al registro (REGCON) antes de la finalización del periodo transitorio, hace ya mas de 7 meses.

Al respecto, el vocal de los Servicios Jurídicos expone lo siguiente, solicitando que conste en el acta:

1. Se trata de determinar en primer lugar si sigue vigente el plan, aun no estando adaptado tras haber transcurrido el plazo máximo, o si por el contrario hay que entenderlo caducado en cuanto a sus efectos legales, por más que se esté aplicando por la empresa.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	FRANCISCO ALVAREZ GONZALEZ	19/08/2022	PÁGINA 2/4
	ENCARNACION GAVIRA AMUEDO		
	LUIS MARIA JIMENEZ PIÑANES		
	OLGA MARIA MUÑOZ CAMACHO		
	ANA ISABEL JIMENEZ CACERES		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5WL6AMTNFNQQAN2CXBEFVT96W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Junta de Andalucía

Ocurre que el registro de convenios y otros acuerdos colectivos de trabajo, donde se debe registrar el plan de igualdad, en la información accesible del registro, solo reconoce vigencia hasta 14 de enero de 2022 para los planes no adaptados. Así se desprende de la situación de empresas que tienen plan anterior a 14 de enero de 2021, cuya vigencia pactada en principio se extendería mas allá del límite del plazo de adaptación, pero no han sido adaptados y por ello no habría sido remitido al registro el plan de igualdad con el contenido legalmente exigible en la actualidad. Así ha podido ser constatado en casos concretos de empresas de más de 250 trabajadores.

Al margen de si la falta de adaptación de un plan es una infracción laboral o no, cuando no se haya podido alcanzar un acuerdo, exigido por la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, lo cierto es que a la mesa de contratación lo que le incumbe es analizar es si, en virtud de la normativa de contratación, existe o no una prohibición para contratar en las empresas de más de 250 trabajadores, cuando el plan no haya sido adaptado.

Sobre ello, manifiesta el vocal del servicio jurídico que se suscita una duda razonable. La citada normativa en vigor sobre planes de igualdad exige una negociación del plan de igualdad, que debe culminar con un acuerdo entre el empresario con los representantes de los trabajadores. Pero, incluso con una negociación de buena fe, sería posible no alcanzar un acuerdo. Ello podría ser un argumento a favor de la vigencia del plan de igualdad de los acuerdos no adaptados por falta de acuerdo. Sin embargo, el registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, aun cuando no existe una previsión legal expresa, mantiene abiertas dos opciones de planes: con acuerdo con los representantes de los trabajadores y sin acuerdo. Con ello, se está admitiendo de hecho el registro de planes sin acuerdo. Por otra parte, la disposición transitoria única del RD 901/2020, que es la que establece la obligación de adaptación antes del 14 de enero de 2022, solo habla de adaptación previa negociación, pero no dice nada de que tenga necesariamente que existir un acuerdo con la representación de los trabajadores para la adaptación, tras la negociación.

Teniendo en consideración lo anteriormente expuesto, la conclusión que el vocal del servicio jurídico alcanza es que, con independencia de que se esté aplicando un plan no adaptado, dicho plan no estaría en vigor, una vez agotado el periodo transitorio, a efectos del cumplimiento de la obligación legal de disponer del plan de igualdad, en los términos exigidos por la el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. Cierto es que en el momento de la presentación de la oferta el plan de igualdad tenía plena vigencia, ya que en ese momento aun estaba en vigor la normativa transitoria, pero la falta de adaptación del plan en el momento en que se debe producir la adjudicación y perfección del contrato, habría constituido a la empresa en prohibición para contratar, por ser de mas de 250 trabajadores**.** Así se desprende de lo que dispone el artículo 140.4 LCSP, que establece 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 .

Finalizada la exposición del vocal del servicio jurídico, y considerando sus manifestaciones, la mesa de contratación, por unanimidad de sus miembros y sin que se hicieran constar otras manifestaciones que las ya expresadas anteriormente, alcanza los siguientes:

ACUERDOS:

PRIMERO: A la vista de la documentación presentada por la empresa ITURRI S.A. para acreditar disponer de un Plan de Igualdad se determina por los miembros de la Mesa que el Plan de Igualdad que dice aplicar la licitadora no se halla en vigor y no está adaptado a la fecha actual a las exigencias legales del art. 45 de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que constituye, por esta circunstancia, un supuesto de prohibición para contratar por ser una empresa de más de 250 trabajadores. En

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	FRANCISCO ALVAREZ GONZALEZ	19/08/2022	PÁGINA 3/4
	ENCARNACION GAVIRA AMUEDO		
	LUIS MARIA JIMENEZ PIÑANES		
	OLGA MARIA MUÑOZ CAMACHO		
	ANA ISABEL JIMENEZ CACERES		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5WL6AMTNFNQQAN2CXBEFVT96W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

consecuencia, en la empresa licitadora no concurren todos los requisitos exigidos para contratar por lo que resulta excluida del proceso de licitación.

SEGUNDO: Determinar como oferta más ventajosa la segunda clasificada en orden decreciente de puntos según los acuerdos de la mesa en su sesión de 22 de abril, resultando ser la presentada por la licitadora SURTRUCK S.L.

TERCERO: Requerir a la empresa SURTRUCK S.L. la documentación previa a la adjudicación señalada en el Pliego de Clausulas Administrativas Particulares, para que la aporte en el plazo de diez (10) días hábiles a contar desde el siguiente a aquél en que reciba notificación.

Y siendo las 09:45 horas se dio por terminado el acto. Este acta se extiende en prueba de conformidad por la Presidencia de la Mesa y demás vocales presentes en la fecha de efecto que consta en el cajetín de firma electrónica.

Es copia auténtica de documento electrónico

FIRMADO POR	FRANCISCO ALVAREZ GONZALEZ	19/08/2022	PÁGINA 4/4
	ENCARNACION GAVIRA AMUEDO		
	LUIS MARIA JIMENEZ PIÑANES		
	OLGA MARIA MUÑOZ CAMACHO		
	ANA ISABEL JIMENEZ CACERES		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5WL6AMTNFNQQAN2CXBEFVT96W	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	