**Recurso 490/2021**
**Resolución 54/2022**

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

Sevilla, 28 de enero de 2022.

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A.** contra la adjudicación del contrato denominado "Servicio de Vigilancia y Seguridad de las Sedes de los Servicios Centrales de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local ", (Expte. CONTR 2021 0000069373) promovido por la citada Consejería, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha adoptado la siguiente

**RESOLUCIÓN**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 25 de junio de 2021, se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía y en Diario Oficial de la Unión Europea anuncio de licitación, por procedimiento abierto, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución, con un valor estimado de 1.091.944,06 euros.

A la presente licitación le es de aplicación 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) y demás disposiciones reglamentarias de aplicación en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada norma legal.

Mediante resolución, de 1 de octubre de 2021, el órgano de contratación adjudica el contrato a la entidad MERSANT VIGILANCIA S.L/ ISSI CACILITY SYSTEM S.L/ CRATAL 2010 S.L. (UTE TURISMO 2021) (en adelante, la adjudicataria).

**SEGUNDO.** El 25 de octubre de 2021, tuvo entrada en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A. (en adelante, GRUPO CONTROL) contra la referida resolución de 1 de octubre de 2021.

Asimismo, el presente recurso fue remitido por la Secretaría de este Tribunal al órgano de contratación solicitándole informe al mismo así como la documentación necesaria para su tramitación y resolución. Lo requerido fue recibido en este Órgano.

A continuación, la Secretaría del Tribunal concedió un plazo de 5 días hábiles a las entidades licitadoras para que formularan las alegaciones que considerasen oportunas, habiéndose recibido en el plazo establecido para ello las presentadas por la adjudicataria.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO. Competencia.**

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

**SEGUNDO. Legitimación.**

Ostenta legitimación la entidad recurrente para la interposición del recurso dada su condición de licitadora en el procedimiento de adjudicación, de acuerdo con el artículo 48 de la LCSP.

**TERCERO. Acto recurrible.**

En el presente supuesto se recurre la adjudicación de un contrato de servicios, con un valor estimado superior a cien mil euros, y convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública. Por lo que, contra el citado acto cabe recurso especial en materia de contratación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44.1.a) y 2.c) de la LCSP.

**CUARTO. Plazo de interposición.**

En cuanto al plazo de interposición del recurso, en el supuesto examinado, la adjudicación fue notificada a la recurrente el 4 de octubre de 2021. Así, el recurso presentado con fecha 25 de octubre de 2021 en el registro de este Tribunal se ha interpuesto dentro del plazo legal establecido en el artículo 50 de la LCSP.

**QUINTO. Sobre el fondo del recurso. Alegaciones de las partes**

Una vez analizado el cumplimiento de los requisitos de admisión del recurso, procede el examen de las cuestiones planteadas.

1. Alegaciones de la recurrente.

GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A., disconforme con la resolución de adjudicación adoptada por el órgano de contratación, presenta recurso especial en materia de contratación por el que impugna el referido acto, solicitando en su escrito a este Tribunal lo siguiente: *"(…) se acuerde LA ANULACION DE LA RESOLUCIÓN RECURRIDA, con la exclusión de la empresa licitadora adjudicataria, retrotrayéndose el procedimiento de adjudicación al momento anterior al dictado de la misma."*

En particular, centra su argumentación en el siguiente alegato:

- Sostiene que el Plan de Igualdad aportado por la adjudicataria no cumple con los requisitos legales a tal efecto, por lo que debe tenerse por no aportado. Asimismo, subsidiariamente, argumenta que el referido plan no se encuentra inscrito en el registro público, siendo obligatorio tal aspecto.

La recurrente combate la decisión de adjudicación argumentando lo siguiente:

*<<La resolución recurrida debe declararse nula de conformidad con lo dispuesto en al artículo 71.1 d) de la Ley de Contratos del Sector Público, que exige el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres, que fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, añadiendo 3 nuevos apartados al artículo 46, de entre los que se exige tener los acuerdos del Plan de Igualdad inscritos en el registro público correspondiente, y todo ello en relación con lo recogido en el Real Decreto 901/2020 , de 13 de octubre (EDL 2020/31234), fue publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 272, de 14 de octubre de 2020.*
*(…)*

*a) El plan de igualdad aportado no cumple con los requisitos legales a tal efecto, por lo que debe tenerse por no aportado.*
*Dos son a su vez los requisitos obligatorios que no cumple el plan presentado.*

*a.1. Incumplimientos intrínsecos del plan de igualdad, que deben dar lugar a no tenerlo por presentado: el plan no determina las partes que lo conciertan.*
*Tal y como se indicó anteriormente, el plan aportado no identifica a los firmantes, ya que las firmas que aparecen son exclusivamente garabatos, sin nombre ni apellidos ni ninguna otra identificación.*
*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, recoge en su artículo 8 el contenido mínimo de los planes de igualdad, entre los que se encuentra la determinación de las partes que los conciertan.*
*A su vez el artículo 5 de dicha norma, indica las partes objeto de negociación, que en la representación legal de las personas trabajadoras será, como regla general, el comité de empresa*
*las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.*
*El propio PCAP en su apartado 10.7 j), regula dicho requisito y deja claro que, en caso de aportarse copia electrónica del plan, es firmada por los componentes de la comisión negociadora o, en todo caso, copia del Acta de la comisión negociadora por la que se aprueba el plan, con expresión de las partes que lo suscriban.*
*Ninguna información al respecto se recoge en el plan aportado (...)*

*a. 2. En el apartado "vigencia" del plan, se indica que la misma va desde el 01/09/2021 hasta 31/08/2025.*
*Por tanto, la empresa en el momento en que presentó su oferta (12 julio 2021) NO contaba con plan de igualdad, ya que el apartado último "vigencia del plan" indica, en folio 13/13: "desde 1/09/2021 al 31/08/2025".*
*El Pliego recoge la vigencia efectiva del plan como uno de los extremos que las licitadoras deben necesariamente acreditar. A mayor abundamiento, contiene una previsión para el caso de que la vigencia del Plan ofrezca dudas, permitiéndose en ese caso una declaración responsable que sea también firmada por los trabajadores.*
*(…)*

*b) Subsidiariamente, el plan de igualdad no se encuentra inscrito en el registro público, teniendo obligación de realizarlo.*
*El Plan de Igualdad no se encuentra registrado ante la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, o ante el órgano que correspondiese, por su ámbito territorial.*
*El Real Decreto 901/2020, publicado en BOE el 13 de octubre de 2020, con efectos de 14 de enero de 2021, obliga al registro de todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, a todas aquellas empresas que por Ley deban elaborar el Plan.*

*Tal y como señala el PCAP, es necesario que las licitadoras acrediten la elaboración, aplicación y vigencia efectiva de un Plan de Igualdad, siempre que se encuentren en uno de los supuestos del artículo 45 LO 3/2007.*
*En este caso, la empresa Mersant Vigilancia SL, integrante de la UTE TURISMO 2021 adjudicataria del contrato, cuenta con 523 trabajadores y, además, el convenio de aplicación de empresas de seguridad privada, recoge en su artículo 8 la obligación de que las empresas sujetas al mismo cuenten con un plan de igualdad: 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.*
*Por tanto, la empresa Mersant Vigilancia está obligada a tener un plan de igualdad.*
*(…)*
*Asimismo, el Real Decreto 901/2020, publicado en BOE el 13 de octubre de 2020 regula la necesidad de que los planes de igualdad sean debidamente registrados y depositados, existiendo un periodo de transitoriedad conforme a la DT12 de la LOI:*
*(…)*
*Por tanto, queda claro que, a la fecha, tanto del inicio del procedimiento, como de la finalización del plazo de presentación de proposiciones, MERSANT se encontraba obligada a tener inscrito su plan de igualdad. Dado el volumen de la plantilla de la empresa, con más de 250 trabajadores, es evidente que se trata de un Plan de Igualdad cuyo depósito y registro es completamente obligatorio, sin que tenga cabida tampoco enmarcarla ya en ninguno de los anteriores periodos de transitoriedad, pues el único que le permitiría no haberlo hecho aun es el apartado 1, y está previsto para empresas de entre 50-100 trabajadores, que no es el caso.>>*

Para argumentar su tesis de la obligatoriedad de la inscripción del plan de igualdad en el ámbito del citado Real Decreto 901/2020, se apoya en la Resoluciones de este Tribunal 386/20, de 22 de diciembre, y 113/21, de 25 de marzo. Y continúa su exposición del siguiente modo:

*"El RD 901/2020 de 13 octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, recoge en su artículo 11 la necesidad de que los planes de igualdad sean registrados:*
*(…)*
*En conclusión, ya sea por no tener plan, porque el aportado no cumple con los requisitos legales, ya sea porque el plan no estaba vigente en el momento de la presentación de la oferta, ya sea porque no estaba registrado, teniendo obligación de hacerlo, se debe estimar este motivo, y declararse nula la adjudicación en los términos solicitados.>>*

Por último, argumenta la necesidad de que las entidades integrantes de una Unión Temporal de Empresas (UTE) cuenten cada una de ellas con plan de igualdad.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

Por su parte, el órgano de contratación en su informe al recurso se opone a los argumentos de la recurrente y, en lo que aquí nos interesa, manifiesta las siguientes consideraciones:

*<<PRIMERA.- En primer lugar alude el recurrente a que no se identifican a los firmantes de las firmas que aparecen en la copia electrónica del Plan de Igualdad aportado. A este respecto indicar que la Mesa (como se expone en la Consideración Tercera de este informe) consideró que el período de plena exigibilidad de la inscripción de los Planes de Igualdad en el Registro correspondiente es el 14 de enero de 2022 , y teniendo en cuenta además, que el Pliego de Cláusulas Administrativas que rige esta licitación, en su cláusula 10.7.j) señala que "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...", a la Mesa le bastó con el primero, el Plan de Igualdad aportado.*

*SEGUNDA.- Otro de los motivos aludidos por el recurrente es que en el momento en que finaliza el plazo de presentación de ofertas (12/7/2021), MARSANT VIGILANCIA SL no contaba con Plan de Igualdad, dado que la vigencia del Plan aportado va desde el 1/9/2021 al 31/08/2025. Esto a nuestro parecer constituye una presunción por parte de la recurrente puesto que no ofrece ningún dato al respecto. Por otra parte, la empresa MARSANT VIGILANCIA SL en el Documento europeo único de contratación (DEUC) que presenta a la licitación, declara en la Parte III Motivos de exclusión, apartado C Motivos referidos a la insolvencia, los conflictos de intereses o la falta profesional, no haber incumplido sus obligaciones en el ámbito del Derecho social, tal como se contemplan a efectos de la presente contratación en la legislación nacional, en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación o en el artículo 18, apartado 2, de la Directiva 2014/248/UE.*

*TERCERA.- En cuanto a la alegación relativa a la obligación de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro público procedente, la Mesa de contratación consideró que sólo a partir del 14 de enero de 2022 es exigible la inscripción del Plan de Igualdad (nuevo o adaptado).*
*Así, en lo relativo a la inscripción registral de los planes de igualdad había que esperar al desarrollo reglamentario que se hiciera del mismo a la luz del apartado 6 del artículo 45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a tenor del cual: "Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso."*
*Dicho desarrollo reglamentario se acometió mediante 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, cuya entrada en vigor tuvo lugar el 14 de enero de 2021, esto es, a los tres meses de su publicación en el BOE n.º 272 de 14 de octubre de 2020, como prevé la Disposición final tercera. Ahora bien, teniendo en cuenta lo que se prevé en la Disposición transitoria única " Reglas transitorias" que los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador", entendemos que el Plan aportado por la empresa MARSANT VIGILANCIA SL estaba en trámites de inscripición a la vista del procedimiento de inscripcion de los artículos 6 y concordantes.*
*Por todo lo anteriormente expuesto, solicitamos a ese Tribunal que no admita el recurso presentado por D. Francisco José Bueno Guerrero, en nombre y representación de la entidad GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD,S.A.. por considerar el Plan de Igualdad aportado por la empresa MERSANT VIGILANCIA SL, cumple con todos los requisitos legales.>>*

2. Alegaciones de otras partes interesadas**.**

La adjudicataria en su escrito de alegaciones se opone al recurso, solicitando a este Tribunal su desestimación y la imposición de multa por apreciación de temeridad o mala fe.

**SEXTO. Consideraciones del Tribunal.**

Expuestas las alegaciones de las partes, procede analizar si el plan de igualdad aportado por la adjudicataria cumple o no con los requisitos exigidos en los pliegos.

En este sentido, es oportuno acudir al contenido del pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP), en concreto en su cláusula 9 -referida a la presentación de las proposiciones-, subapartado 2.1, indica lo siguiente:

*"Los documentos a incorporar en el sobre electrónico n.º 1 se detallan a continuación y se aportarán conforme a las indicaciones que constan en el Manual de servicios de licitación electrónica SiREC-Portal del licitación electrónica.*
*(…)*
*d) Declaración responsable sobre obligaciones del artículo 129 LCSP.*
*En el supuesto de haberse señalado en el anexo I el organismo u organismos de los que las personas licitadoras pueden obtener la información pertinente sobre las obligaciones previstas en el artículo 129.1 de la LCSP, éstas deberán manifestar que han tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de fiscalidad, protección del medio ambiente, protección de empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad. Dicha manifestación se formulará conforme al anexo IV."*

Asimismo, en su cláusula 10 -referida a la selección de la persona contratista, adjudicación y formalización-, subapartado 7, indica los siguiente:

*<<1.Una vez aceptada la propuesta de la Mesa por el órgano de contratación, los servicios correspondientes requerirán por medios electrónicos a la persona licitadora que haya presentado la mejor oferta para que, dentro del plazo de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente a aquél en que hubiera recibido el requerimiento, presente la documentación que se detalla en el apartado 2 de esta cláusula, tanto de la persona licitadora como de aquellas otras empresas a cuyas capacidades se recurra, por medios electrónicos a través de SiREC-Portal de licitación electrónica.*
*(…)*
*2. La documentación a presentar será la siguiente:*
*(…)*
*j. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.*
*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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:*

*1. Cuando las personas licitadoras tengan cincuenta o más personas trabajadoras, con el régimen transitorio que se señala en la nota a pie de página1.*
*2. Cuando así se establezca en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo.*
*3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*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.*
(...)
*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 dicho Plan se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.>>*

En la nota a pie de página referida en el anterior punto 1, se indica que:

*"Se establece una aplicación paulatina de esta exigencia conforme al calendario establecido en la disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:*
*-Cuando las personas licitadoras tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras, se les exige en todo caso.*
*-Cuando las personas licitadoras tengan más de ciento cincuenta y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras, se les exigirá a partir del 8 de marzo de 2020.*
*-Cuando las personas licitadoras tengan más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, se les exigirá a partir del 8 de marzo de 2021.*
*-Cuando las personas licitadoras tengan de cincuenta a cien personas trabajadoras se les exigirá a partir del 8 de marzo de 2022, aplicándose de forma efectiva la referida cláusula.*
*Esta cláusula será de aplicación a los expedientes de contratación iniciados a partir de las fechas señaladas anteriormente, entendiéndose por el inicio la publicación de la correspondiente convocatoria del procedimiento de adjudicación del contrato."*

Pues bien, como punto de partida, ha de indicarse que, como ya ha manifestado este Tribunal en multitud de ocasiones (v.g. Resoluciones 120/2015, de 25 de marzo, 221/2016, de 16 de septiembre, 200/2017, de 6 de octubre, 333/2018, de 27 de noviembre, 250/2019, de 2 de agosto y 113/2020, de 14 de mayo), los pliegos son la ley del contrato entre las partes y la presentación de proposiciones implica su aceptación incondicionada por las entidades licitadoras, por lo que, en virtud del principio de "pacta sunt servanda", y teniendo en cuenta que ni la recurrente ni ninguna del resto de licitadoras impugnaron en su día el contenido de los mismos, necesariamente han de estar ahora a lo establecido en ellos, en particular en lo referido a la documentación a aportar para la acreditación de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de los correspondientes planes de igualdad.

De acuerdo con lo expuesto, la mesa de contratación en su sesión de 8 de septiembre de 2021, eleva propuesta de adjudicación a favor de MERSANT VIGILANCIA,S.L./ ISSI FADILITY SYSTEM, S.L./CRATAL 2010, S.L. (UTE TURISMO 2021) por ser la entidad que ha obtenido mayor puntuación en la valoración de los criterios de adjudicación. A continuación, con fecha 10 de septiembre de 2021, se le requirió la documentación previa a la adjudicación indicada en la cláusula 10.7 del PCAP. Posteriormente, analizada por la mesa en sesión de 27 de septiembre la documentación previa a la adjudicación presentada, se le requiere subsanación de la misma en relación con el recibo de pago del impuesto de actividades económicas; el anexo XII sobre incompatibilidad de altos cargos; y la

escritura del poder de representación. Finalmente, en el acta de la sesión de 1 de octubre de 2021, se indica que *"tras el estudio de la documentación aportada, la Mesa considera que, toda la documentación es correcta".*

Por lo tanto, es evidente que la mesa de contratación en ningún momento observó ninguna deficiencia en cuanto a la documentación aportada por la adjudicataria con respecto al plan de igualdad y lo establecido en el PCAP. Además, el órgano de contratación en su informe al recurso manifiesta que *"el plan de igualdad aportado por la adjudicataria es el correspondiente a la empresa integrante de la UTE que tiene obligación de tenerlo por el número de trabajadores (523 trabajadores), MERSANT VIGILANCIASL."*

Al respecto, procede analizar la normativa de aplicación. Así, hemos de referirnos primeramente al artículo 71.1 de la LCSP que regula las prohibiciones de contratar, y que establece que *«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:»*, en concreto, la recurrente se refiere a una de las recogidas en la letra d) que indica *«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 otra parte, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, al modificar, entre otros textos legales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, da nueva redacción al artículo 45 sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, -que entró en vigor el día 8 de marzo de 2020 y, por tanto, es de aplicación a esta licitación- disponiendo lo siguiente:

"*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*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.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras".*

Por tanto, de la redacción de ambos artículos se concluye que el requisito para no estar incursa en prohibición de contratar es contar con un plan de igualdad cuando la empresa se encuentre en alguno de los supuestos recogidos como obligatorios en el artículo antes transcrito, en este caso, por disponer de más de cincuenta

trabajadores. En el presente recurso GRUPO CONTROL discute que la adjudicataria dispusiera a la fecha de finalización de presentación de ofertas (12 de julio de 2021) de plan de igualdad, pues sostiene que la vigencia del aportado es de 1 de septiembre de 2021 al 31 de agosto de 2025. Al respecto, se ha de considerar que la documentación previa a la adjudicación le fue requerida a la adjudicataria con fecha 10 de septiembre de 2021, por lo que, -tal como explica ésta en su escrito de alegaciones- aportó el plan de igualdad vigente en ese momento. Pues bien, aún cuando consideremos que no hubiera sido suficiente para dar por cumplido el requisito establecido en el mencionado artículo 71.1, letra d, de la LCSP que la adjudicataria hubiera aportado un plan de igualdad en vigor en el plazo de la presentación de las ofertas pero no vigente en el momento del requerimiento de la documentación, tampoco puede considerarse que se cumple con el referido requisito si sólo se aporta este segundo y no se acompaña el vigente en el momento de la presentación de las ofertas, pues es ese el momento en el que las licitadoras han de reunir los requisitos para participar en el procedimiento. La adjudicataria afirma en su escrito de alegaciones que existía otro plan con anterioridad y -tal como subraya el órgano de contratación en su informe al recurso- la empresa MARSANT VIGILANCIA, S.L. "en el Documento europeo único de contratación (DEUC) que presenta a la licitación, declara en la *Parte III Motivos de exclusión*, apartado *C Motivos referidos a la insolvencia, los conflictos de intereses o la falta profesional*, no haber incumplido sus obligaciones en el ámbito del Derecho social, tal como se contemplan a efectos de la presente contratación en la legislación nacional, en el anuncio pertinente o los pliegos de la contratación o en el artículo 18, apartado 2, de la Directiva 2014/248/UE." Por lo que, debemos concluir que el órgano de contratación, a la vista de la vigencia del plan de igualdad aportado por la adjudicataria, debió requerirle la presentación del plan en vigor en el momento de la presentación de la oferta y otorgarle plazo de subsanación para ello, de tal modo que no hubiera lugar a dudas con respecto al cumplimiento del requisito del artículo 71.1, d) de la LCSP..

Por otra parte, GRUPO CONTROL sostiene que el plan de igualdad presentado incumple lo dispuesto en el artículo 8 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, ya que no determina las partes que lo conciertan al no identificar a los firmantes *"ya que las firmas que aparecen son exclusivamente garabatos, sin nombre ni apellidos ni ninguna otra identificación*". Al respecto, el citado artículo 8 -denominado *"Contenido mínimo de los planes de igualdad"*- indica en su punto 2 la estructura de los mismos y su contenido mínimo, refiriéndose concretamente en su letra a) a la determinación de las partes. En este sentido, analizado el texto del plan de igualdad aportado se puede comprobar que en el mismo se indica que *"con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se ha trabajado con la Representación Legal de los trabajadores con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de MERSANT VIGILANCIA S.L.",* por lo que, queda constancia en el texto que las partes intervinientes son la empresa y los representantes legales de los trabajadores, considerándose por ello con respecto a este punto que el plan se adecúa a lo establecido en el artículo 8 del Rel Decreto 301/2020, de 13 de octubre.

Otra cuestión es el modo de acreditar el requisito de la obligación de contar la empresa con un plan de igualdad, lo que está previsto en el citado artículo 71.1.d) de la LCSP, que dispone lo siguiente:

*"La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y 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.*
*No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.".*

Pues bien, el citado Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, introduce tres nuevos apartados en el artículo 46 de la mencionada Ley Orgánica 3/2007:

*«4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*
*5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*
*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».*

En este sentido, GRUPO CONTROL sostiene que dicha modificación normativa establece la obligación de las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras de inscribir sus planes de igualdad en el mencionado registro, a partir del 7 de marzo de 2020, fecha a partir de la cual entiende que entra en vigor dicha obligación, de acuerdo a lo dispuesto en la disposición transitoria décimo segunda sobre "*Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.".* Sin embargo, los periodos de transitoriedad que establece esta disposición se refieren a la obligación de aprobar los planes de igualdad, no a su inscripción en el registro:

*"Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:*
*Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.*
*Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.*
*Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.*
*Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".*

Por otra parte, en cuanto a la obligación de inscribir los planes de igualdad en el registro, el artículo 46.6 antes reproducido prevé que la constitución y el funcionamiento del mencionado registro se desarrolle reglamentariamente. Pues bien, dicho desarrollo reglamentario se ha realizado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en 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 que establece en su artículo 1 que: *«El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007».* Por otra parte, el artículo 11 regula que: *«Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes».* Asimismo, su disposición transitoria única dispone que *"Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador."*

Por otro lado, el artículo 6, punto 1, del *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo -según contenido modificado por la disposición final primera del mencionado Real Decreto 601/2020, de 13 de octubre-,* indica que *"A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente."*

En este sentido, el mencionado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, fue publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 272, de 14 de octubre de 2020. En su disposición final tercera establece que su entrada en vigor tendrá lugar a los tres meses de su publicación en el BOE hecho que tuvo lugar el 14 de enero de 2021, por lo que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones (12 de julio de 2021), la adjudicataria se encontraba obligada a tener inscrito su plan de igualdad en el mencionado registro, sin perjuicio de que también se encontraba amparada por la transitoriedad establecida en la disposición transitoria única citada ut supra. Pues bien, con ocasión de las alegaciones presentadas al recurso, la adjudicataria aporta justificante del registro de la autoridad laboral en el que se indica que, con fecha 14 de diciembre de 2021, el plan de igualdad se encuentra registrado. No obstante, lo que ha de tenerse en cuenta en el presente supuesto es que el requerimiento a la licitadora de la documentación previa a la adjudicación se realizó con fecha 10 de septiembre de 2021, por lo que, el plan aportado -cuya vigencia se extendía a cuatro años desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2025- se encontraba dentro del plazo de inscripción de 15 días establecido en el mencionado artículo 6 del Real Decreto 301/2020, de 13 de octubre y, ello, sin perjuicio de que la adjudicataria podría acogerse a la transitoriedad prevista en la disposición transitoria única del Real Decreto 301/2020, de 13 de octubre.

Por todo ello, este Tribunal considera que procede estimar parcialmente el recurso interpuesto anulando la resolución de adjudicación de 1 de octubre de 2021, a fin de que el órgano de contratación otorgue plazo de subsanación a la adjudicataria para que aporte el plan de igualdad vigente en el momento de presentación de su oferta que junto con el aportado con ocasión del requerimiento de la documentación previa a la adjudicación -vigente a partir del 1 de septiembre de 2021- se daría por cumplimentado el requisito de contar con el correspondiente plan de igualdad.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal

**ACUERDA**

**PRIMERO.** Estimar parcialmente el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD, S.A.** contra la adjudicación del contrato denominado "Servicio de Vigilancia y Seguridad de las Sedes de los Servicios Centrales de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local ", (Expte. CONTR 2021 0000069373) promovido por la citada Consejería y, en consecuencia, proceder según se indica en el fundamento de derecho sexto de la presente resolución.

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión automática del procedimiento de adjudicación

**TERCERO.** De conformidad con lo establecido en el artículo 57.4 de la LCSP, el órgano de contratación deberá dar conocimiento a este Tribunal de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a la presente resolución.

**CUARTO** Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de multa en los términos previstos en el artículo 58.2 de la LCSP.

**NOTIFÍQUESE** la presente resolución a las partes interesadas en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma solo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.