

Recurso 82/2024
Resolución 112/2024
Sección Primera

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

Sevilla, 13 de marzo de 2024

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **INDUSTRIAS HIDRÁULICAS PARDO S.L.** contra la resolución, de 11 de enero de 2024, del órgano de contratación por la que se adjudica el “Acuerdo marco de suministro de mobiliario clínico y de soporte susceptible de ser financiado por Fondos Europeos en centros sanitarios dependientes del Servicio Andaluz de Salud”, respecto al **lote 1**, convocado por la Dirección General de Gestión Económica y Servicios del Servicio Andaluz de Salud (Expte. 1258/2022- CONTR 2023 0000623014), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 3 de julio de 2023, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante de la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del acuerdo marco de suministro indicado en el encabezamiento. Ese mismo día los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil, siendo el valor estimado del contrato 14.619.815,00 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.

Tras la tramitación del procedimiento de adjudicación, el 11 de enero de 2024 el órgano de contratación dictó resolución adjudicando los distintos lotes del acuerdo marco, a excepción del lote 9 cuya licitación fue declarada desierta. Dicha resolución fue publicada en el perfil de contratante el 15 de febrero de 2024, siendo remitida su notificación a la empresa el mismo día.

SEGUNDO. El 26 de febrero de 2024, INDUSTRIAS HIDRÁULICAS PARDO S.L. presentó en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación contra la resolución citada en el ordinal anterior

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de 27 de febrero de 2024, se dio traslado del recurso al órgano de contratación, requiriéndole la documentación necesaria para su tramitación y resolución que ha tenido posteriormente entrada en esta sede.

Habiéndose cumplimentado el trámite de alegaciones al recurso, con traslado del mismo a los interesados en el procedimiento por plazo de cinco días hábiles que finalizó el pasado 11 de marzo de 2024, las ha formulado la entidad HILL-ROM IBERIA S.L. (HILL-ROM, en adelante).

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.

La recurrente ostenta legitimación para la interposición del recurso, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la LCSP, al tratarse de un acuerdo marco con varios licitadores donde la eventual estimación del recurso determinaría la exclusión de una empresa en la adjudicación del acuerdo marco y, por ende, en la licitación de los contratos basados; lo que supone una ventaja cierta de la entidad recurrente en el ulterior procedimiento para la adjudicación de dichos contratos.

En este sentido, en nuestra Resolución 279/2023 señalábamos que “(...) se da la circunstancia de que en el presente supuesto nos encontramos ante un acuerdo marco en el que varias licitadoras van a poder resultar adjudicatarias de conformidad con la cláusula 14 del PCAP por lo que la legitimación para impugnar la admisión de otras licitadoras no va a residir en la posibilidad de resultar adjudicataria, que no va a depender de la admisión del resto de licitadores, sino de la posibilidad de eliminar competencia en los contratos basados en el acuerdo marco a los que licite.

Así lo han considerado también otros órganos de resolución de recursos contractuales como el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, que en su Resolución 246/2017, de 13 de septiembre, ante un supuesto similar argumentaba: «en el Acuerdo marco que ahora nos ocupa, el resultado de la licitación es incierto en tanto se trata de con nueve empresas licitadoras y 48 lotes. Esto no obstante dado que el Acuerdo marco se adjudicará a todos los licitadores admitidos menos uno, puede afirmarse la presencia de un beneficio o perjuicio cierto para la recurrente, al equivaler prácticamente la admisión a la adjudicación de forma que la admisión de un licitador más perjudica los intereses de la recurrente, por lo que puede afirmarse indubitadamente la presencia del requisito de legitimación respecto del acto de admisión exigido por la Sentencia comentada de concurrencia de las restantes condiciones relativas a la accesibilidad»”.

TERCERO. Acto recurrible.

El recurso se interpone contra la adjudicación del lote 1 de un acuerdo marco de suministro, cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y va a ser formalizado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública. Así pues, el recurso es procedente al amparo de lo estipulado en el artículo 44 apartados 1 b) y 2 c) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

El recurso se ha interpuesto en plazo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 d) de la LCSP.



QUINTO. Preferencia ex lege en la tramitación del recurso especial.

El recurso se formaliza contra la adjudicación de un procedimiento financiado con fondos europeos según señala el anuncio de licitación, en el que consta que se trata de un proyecto cofinanciado por la Unión Europea con el FSE REACT-EU (Fondo Social Europeo REACT-EU), siendo la tasa de cofinanciación del 100%.

Por tanto, el presente recurso tiene preferencia para su resolución por este Tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Decreto-ley 3/2021, de 16 de febrero, por el que se adoptan medidas de agilización administrativa y racionalización de los recursos para el impulso a la recuperación y resiliencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo tenor literal es que *“Los recursos especiales en materia de contratación que se interpongan contra los actos y decisiones relacionados en el artículo 44.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, que se refieran a los contratos y acuerdos marco que se vayan a financiar con fondos europeos, gozarán de preferencia en todo caso para su resolución por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía”*.

SEXTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes.

I. Alegaciones de la entidad recurrente.

Solicita la anulación de la adjudicación del lote 1 del acuerdo marco a favor de la entidad HILL-ROM, fundando esta pretensión en que dicha empresa debe ser excluida de la licitación por no contar con un plan de igualdad (PI) adecuado a la legalidad vigente, la cual exige no solo la aprobación del plan sino también su inscripción.

En tal sentido, esgrime que ha podido comprobar, tras la consulta al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), que HILL-ROM no cuenta con el PI requerido, basándose la recurrente para llegar a esta afirmación en otro expediente de contratación del Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba (Exp. 412/2023) en el que dicha entidad fue excluida por no haber acreditado la adopción de medidas autocorrectoras que demostrasen su fiabilidad empresarial.

Señala que en ese expediente de contratación *“La secretaria de la Mesa procedió a consultar el trámite de registro del Plan de Igualdad en REGCON, comprobando que el mismo finalizaba con una Resolución de la Directora General de Trabajo de fecha 20 de marzo de 2023 en la que los tienen por desistidos de su petición y proceden al archivo del expediente de referencia relativo a la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la empresa HILL-ROM. Tal y como se ha expuesto, teniendo en cuenta que la empresa licitadora, no acreditó ninguna otra actuación a partir de esa fecha que pudiera justificar la adopción de medidas autocorrectoras suficientes para acreditar su fiabilidad en relación con la inscripción del Plan de Igualdad, la mesa de contratación, por unanimidad, decide excluirla”*.

Asimismo, la recurrente manifiesta que *“El órgano de contratación de este expediente (Expediente 1026/2022 -Nº SIGLO 1258/2022) establece que la documentación acreditativa de la aprobación e inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON debe estar al tiempo de finalización de plazo de presentación de ofertas, o al menos la solicitud de inscripción del mismo, siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hayan transcurrido al menos tres meses desde que se presentó la solicitud.*

Es decir, atendiendo a las fechas, HILL ROM tendría que haber realizado esa nueva solicitud de inscripción entre el día 20 de marzo de 2023, fecha en la que se le tiene por desistido en el otro expediente ya referido y el día 19 de mayo de 2023, fecha que corresponde a los tres meses antes de la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas en este expediente. Sin embargo, han transcurrido más de nueve meses desde esta fecha límite y el Plan



sigue sin estar registrado en el REGCON. Considerando estos periodos se desprende que HILL ROM ha presentado en este expediente la misma solicitud de inscripción datada de enero de 2023 a pesar de ser consciente de que esa solicitud ya había sido archivada.

De acuerdo con la doctrina sentada reiteradamente por el TARCJA, un plan de igualdad adecuado a la legislación vigente es aquél que no sólo está adecuadamente aprobado sino también inscrito en el REGCON, por ser la inscripción un requisito de naturaleza sustantiva (...)

II. Alegaciones del órgano de contratación.

Se opone a los argumentos del recurso esgrimiendo que HILL-ROM presentó declaración responsable de no tener obligación de contar con un PI, al no encontrarse dentro de los supuestos previstos legalmente; y tal declaración fue calificada favorablemente por la mesa de contratación.

III. Alegaciones de la entidad interesada.

Se opone a los argumentos del recurso esgrimiendo, en síntesis, que:

- No se encuentra legalmente obligada a contar con un PI porque el número de sus trabajadores empleados es inferior a 50 desde el pasado 1 de octubre. Aporta, al efecto, una declaración responsable en tal sentido y dos certificados con sendos informes “*de situación de un código de cuenta de cotización*” con datos validados por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Dispone de un PI desde el 20 de diciembre de 2022, debidamente negociado y aprobado con una vigencia de 4 años; y, por lo que respecta a la inscripción, sostiene que lo decisivo es la implementación real y efectiva del plan y no su inscripción formal.
- A mayor abundamiento, existe en el grupo BAXTER, al que se incorporó en abril de 2022, un indudable compromiso con la igualdad que debe servir para acreditar su fiabilidad.

SÉPTIMO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.

Con carácter previo, hemos de exponer determinados datos de interés para resolver la controversia que resultan del expediente de contratación y de la documentación que las partes adjuntan a sus escritos en el procedimiento de recurso:

1) HILL-ROM presentó en el sobre 1 de la licitación una declaración responsable indicando que “*cumple 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, conforme a la 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*”.

2) Tras resultar propuesta para la adjudicación del lote 1 del acuerdo marco, se le requirió como documentación previa a la adjudicación -en lo que aquí interesa- “*la aprobación e inscripción del Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización de plazo de presentación de ofertas, o al menos la solicitud de inscripción del mismo, siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hayan transcurrido tres meses o más desde que se*



presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de inscripción. En el caso de que la persona licitadora no se encuentre dentro de los supuestos previstos legalmente y no tenga obligación de contar con un Plan de Igualdad, y no haya optado voluntariamente por tenerlo, deberá aportar declaración en este sentido”.

3) El 10 de noviembre de 2023, HILL-ROM presentó una declaración responsable de los administradores mancomunados de la empresa señalando que *“en relación con el Plan de Igualdad a fecha de hoy Hillrom Iberia, S.L.U. dispone de una plantilla de 44 trabajadores”*. Al efecto, la mesa consideró suficiente esta documentación al no exigir subsanación sobre el extremo declarado, adjudicándose finalmente el lote 1 del acuerdo marco a dicha empresa.

4) Con su escrito de alegaciones al recurso, HILL-ROM aporta, además de la declaración de disponer a dicha fecha de una plantilla de 44 trabajadores, dos certificados, fechados el 10 de octubre de 2023, sobre sendos informes de situación de un código de cuenta de cotización de la citada empresa en los que se detallan una serie de datos transmitidos y validados por la Tesorería General de la Seguridad Social. En lo que aquí interesa, el número de trabajadores en alta, conforme a tales certificados, es de 20 (Madrid) y 24 (Hospitalet de Llobregat), lo que arroja un total de 44 trabajadores. Asimismo, en sus alegaciones al recurso, la interesada manifiesta expresamente que cuenta con menos de 50 trabajadores desde el pasado 1 de octubre de 2023.

Expuestos los antecedentes necesarios para resolver la controversia, hemos de referirnos ahora al criterio de este Tribunal en la materia (Resoluciones 503/2022, 581/2022, 26/2023, 138/2023, 303/2023, 361/2023, 540/2023, 602/2023 y 631/2023 y 13/2024, entre otras), conforme al cual la obligación de contar con un plan de igualdad a los efectos de no incurrir en prohibición de contratar pasa por que el citado plan se halle inscrito en el registro correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas. Para llegar a tal conclusión, este Tribunal ha aplicado el marco normativo vigente concretado básicamente en las siguientes normas:

- Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) [apartados 1 y 2]: *«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».

- Artículo 46 de la LOI [apartados 4, 5 y 6]: *«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».

- Artículo 2.2 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 co-



lectivos de trabajo (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI): «En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto».

- Artículo 11 del Real Decreto 901/2020: “1. 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.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo”.

- Disposición transitoria única del Real Decreto Real 901/2020: “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”.

- Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020: “Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»”. Su publicación tuvo lugar el 14 de octubre de 2020.

- Artículo 6.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: «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 [los planes de igualdad entre ellos], 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».

- Artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo: «1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.» (el subrayado es nuestro).



-El artículo 3 del Real Decreto 713/2010 crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON) de ámbito estatal o supraautonómico con funcionamiento a través de medios electrónicos y prevé que las comunidades autónomas creen y regulen sus propios registros en el ámbito de sus competencias. Asimismo, el artículo 4 del Real Decreto establece que se trata de registros administrativos de carácter público, siendo de acceso público los datos inscritos en ellos salvo los relativos a la intimidad de las personas; y su artículo 17 regula la base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, que deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los referidos registros.

Por otro lado, en el marco de la contratación con el sector público, el artículo 71.1 d) de la LCSP dispone 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:

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 de mujeres y hombres».

Y el artículo 140.4 del citado texto legal 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».

Asimismo, hemos indicado en nuestras resoluciones que el efecto excluyente de la licitación que determina la circunstancia de estar incurso en esta prohibición de contratar no es automático, pues previamente debe otorgarse al licitador afectado la posibilidad de presentar pruebas de suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que haya podido adoptar para demostrar su fiabilidad. No obstante, ya señalábamos en nuestra Resolución 26/2023 que “En cualquier caso, procede advertir de los notables esfuerzos realizados por las instancias europeas y nacionales en los últimos años para fomentar una contratación pública sostenible y socialmente responsable, dotando así de una mayor visibilidad a los aspectos sociales y medioambientales y concienciando a las empresas de la importancia de su cumplimiento. Por ello, si bien las medidas de self-cleaning constituyen una exigencia derivada de la aplicación del principio de proporcionalidad (artículo 18 de la Directiva 2014/24/UE y 132.1 de la LCSP) tendientes a evitar el efecto excluyente de la licitación -particularmente, en supuestos donde la infracción normativa carezca de entidad suficiente-, la adecuada garantía del principio de igualdad de trato entre licitadores y la evitación de un margen de discrecionalidad excesivo por parte de los órganos de contratación para decidir qué medidas son o no adecuadas, exigiría que las mismas, en supuestos como el enjuiciado, demostraran que ya se está en condiciones de contar con un plan de igualdad adecuado a la legislación vigente con ocasión del trámite establecido en el artículo 150.2 de la LCSP”.

De este modo, en nuestra Resolución 264/2023 veníamos a concretar que se acredita no estar incurso en la prohibición de contratar -que estamos examinando- a través de un PI ajustado a la normativa e inscrito en el registro a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, si bien el licitador incurso en esta prohibición de contratar por no disponer a la citada fecha de un PI inscrito en el REGCON puede evitar el efecto excluyente de la licitación aportando con posterioridad durante el curso de la licitación la inscripción y registro del citado plan. Es más, se añadía en dicha resolución que «En cualquiera de los dos supuestos, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del PI siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o a la fecha de expi-



ración del plazo del requerimiento que se efectúe con posterioridad, durante la licitación, deba entenderse transcurrido el plazo para la inscripción y publicación del plan>>.

En el supuesto examinado en la presente resolución nos encontramos con que HILL-ROM, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas -31 de julio de 2023-, contaba en su plantilla con más de 50 trabajadores. Así se deduce de su declaración inicial en el sobre 1 y de la propia manifestación expresa que hace en su escrito de alegaciones al recurso donde señala que cuenta con menos de 50 trabajadores desde el 1 octubre de 2023.

Ello determina que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas -que es cuando debe apreciarse el cumplimiento de los requisitos de capacidad y solvencia (artículo 140.4 de la LCSP)-, HILL-ROM contaba en su plantilla con más de 50 trabajadores debiendo, por tanto, cumplir la exigencia legal de disponer de un PI acorde a la normativa vigente e inscrito en el REGCON. Al respecto, se constata que la adjudicataria disponía del citado plan (así lo declaró en el sobre 1 de la licitación adjuntando su texto con el escrito de alegaciones) y que el mismo tiene una vigencia de 4 años a contar desde su firma en diciembre de 2022; si bien, a la vista de las alegaciones de recurrente e interesada y del propio registro -que no arroja información sobre la inscripción del plan-, parece que este no llegó a inscribirse.

La situación descrita, si se admite la ausencia de registro del PI, supondría que HILL-ROM, conforme a la normativa antes expuesta, habría incurrido en prohibición de contratar (artículos 71.1 d) y 140.4, ambos de la LCSP). No obstante, aun aceptando tal extremo, la exclusión que acarrearía esta causa de prohibición no operaría de modo automático, pudiendo la entidad licitadora demostrar su fiabilidad empresarial y evitar, de este modo, el efecto excluyente de la licitación.

En este contexto, resulta además que la interesada, con carácter previo a la adjudicación -según se desprende de la documentación obrante en estas actuaciones-, contaba con menos de 50 trabajadores en su plantilla y este cambio de situación provoca que, al tiempo de la adjudicación, no subsistiese la prohibición de contratar por falta del presupuesto de hecho determinante de la misma; es decir, por ausencia del número mínimo de trabajadores previsto en el artículo 71.1 d) del texto contractual, el cual, cuando se refiere a esta causa, indica textualmente: *“en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”*.

De este modo, una interpretación estricta del precepto legal transcrito permite considerar que la situación de la empresa al tiempo de la adjudicación no encaja en el supuesto de hecho de la norma, lo que impide aplicar su consecuencia jurídica (la exclusión).

Así las cosas, teniendo en cuenta que la exclusión -consecuente a la prohibición de contratar que hubiese podido concurrir al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas- no operaría de modo automático y que, en cualquier caso, la prohibición no subsistía al tiempo de adjudicarse el acuerdo marco; junto al hecho de que no consta que el PI aprobado por HILL-ROM -con vigencia hasta 2026- haya dejado de aplicarse en el seno de la empresa como consecuencia de la bajada en el umbral mínimo de trabajadores, lleva a este Tribunal a considerar que la adjudicación a la citada empresa es ajustada a derecho.

La recurrente, al formular su recurso, no debía conocer que el umbral de trabajadores de la adjudicataria había descendido y que ello había determinado que la mesa no apreciase la prohibición. El recurso se funda, pues, en una hipótesis que no es la que concurre en esta licitación respecto de la empresa adjudicataria.



Por último, a mayor abundamiento, el principio de proporcionalidad y la interpretación estricta que debe presidir toda norma prohibitiva (en este caso, el artículo 71.1 d) de la LCSP) son consideraciones para tener en cuenta a la hora de apreciar la conformidad a derecho del acto impugnado. Sin perjuicio de cuanto se ha expuesto, corresponde al órgano de contratación, durante la ejecución, comprobar si subsiste o no la ausencia de la prohibición en atención al umbral de trabajadores de la entidad adjudicataria.

Con base en las consideraciones realizadas, el recurso debe ser desestimado.

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

ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **INDUSTRIAS HIDRÁULICAS PARDO S.L.** contra la resolución, de 11 de enero de 2024, del órgano de contratación por la que se adjudica el “Acuerdo marco de suministro de mobiliario clínico y de soporte susceptible de ser financiado por Fondos Europeos en centros sanitarios dependientes del Servicio Andaluz de Salud”, respecto al **lote 1**, convocado por la Dirección General de Gestión Económica y Servicios del Servicio Andaluz de Salud (Expte. 1258/2022- CONTR 2023 0000623014).

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 respecto al lote 1 del acuerdo marco.

TERCERO. Declarar que no se aprecia temeridad ni 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.

