

Recurso 141/2024
Resolución 191/2024
Sección Primera

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

Sevilla, 26 de abril de 2024

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS S.L.** contra el acuerdo, de 22 de marzo de 2024, del órgano de contratación por el que se adjudica el contrato denominado “Servicio de ayuda a domicilio y del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en el término municipal de la ciudad”, convocado por el Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz) (Expte. 1071/2023), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 2 de octubre de 2023, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato indicado en el encabezamiento. Asimismo, el 29 de septiembre de 2023, el citado anuncio se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación del Sector Público y el 2 de noviembre se publicaron los pliegos en el citado perfil; si bien, tras su posterior rectificación, volvieron a publicarse en el perfil el 6 de noviembre. El valor estimado del contrato asciende a 16.848.000 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 licitación, el 22 de marzo de 2024, el órgano de contratación acordó la adjudicación del contrato a la entidad ARQUISOCIAL S.L. (ARQUISOCIAL, en adelante). La adjudicación se publicó en el perfil de contratante el pasado 12 de abril de 2024, siendo remitida a la entidad ahora recurrente el 26 de marzo de 2024, quien la recibió el 27 de marzo.

SEGUNDO. El 11 de abril de 2024, la entidad ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS S.L. presentó en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación contra la resolución de adjudicación del contrato.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal del mismo día 11 de abril de 2024, se dio traslado del recurso al órgano de contratación y se le requirió la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, tras su reiteración posterior, ha sido recibida en este Tribunal.

Mediante escritos de la Secretaría del Tribunal de 18 de abril de 2024, se dio traslado del recurso a los interesados concediéndoles un plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones, habiéndolas presentado en plazo la entidad ARQUISOCIAL.

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, en la redacción dada por el artículo 77 del Decreto ley 3/2024, de 16 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de Justicia y el impulso de la actividad económica en Andalucía (BOJA núm. 34 de 16/02/2024), toda vez que el Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz) no ha manifestado que disponga de órgano propio especializado para la resolución del recurso, habiendo remitido a este Tribunal la documentación requerida a tales efectos.

SEGUNDO. Legitimación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP, ostenta legitimación la recurrente para la interposición del recurso, pues su eventual estimación le situaría en condiciones de obtener la adjudicación.

TERCERO. Acto recurrible.

El recurso se interpone contra la adjudicación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y va a resultar formalizado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública. Por tanto, el recurso es procedente de conformidad con lo establecido en el artículo 44 apartados 1 a) 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.

Fondo del asunto: alegaciones de las partes.

I. Alegaciones de la entidad recurrente.

Solicita la anulación de la adjudicación y que se acuerde la exclusión de la entidad adjudicataria por encontrarse incurso en prohibición de contratar conforme al artículo 71.1 d) de la LCSP, proponiéndose a la recurrente como adjudicataria y requiriéndole la documentación previa a la adjudicación.

Funda esta pretensión en que la adjudicataria incurre en causa de prohibición de contratar por no contar con un plan de igualdad en vigor debidamente inscrito en el registro. Señala que, a los efectos de no incurrir en causa de prohibición de contratar, las empresas han de acreditar que cumplen con su obligación de contar con un plan de igualdad en vigor debidamente adaptado e inscrito en el registro correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, y subsistir esta circunstancia en el momento de la perfección del contrato (art. 140.4 LCSP).



Asimismo, aduce que el eventual incumplimiento de esta obligación a la fecha de presentación de las ofertas no tiene un efecto excluyente automático, sino que ha de otorgarse al licitador afectado la posibilidad de presentar pruebas de suficiencia de las medidas correctoras o *self-cleaning* que haya podido adoptar para demostrar y restablecer su fiabilidad empresarial y, a tal efecto, ha de considerarse si durante el curso de la licitación la empresa afectada ha llevado a cabo las actuaciones necesarias para contar con un plan de igualdad (PI, en adelante) debidamente adaptado e inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

Tras exponer lo anterior, ATENDE se centra en el caso de la adjudicataria (ARQUISOCIAL), respecto de la que manifiesta que, después de efectuar consulta pública al registro, se observa que su PI no se encuentra actualmente en vigor al haber finalizado su vigencia el 21 de junio de 2022.

También señala -y anticipamos que este es el centro del debate en el recurso interpuesto- que, en esa consulta al REGCON, aparece igualmente un PI adaptado a la normativa actual e inscrito bajo el título “*Plan de Igualdad del Grupo URBASER -SOCIO SANITARIO*”; si bien este plan no puede considerarse vigente ni válido para ARQUISOCIAL que formó parte del Grupo URBASER hasta febrero de 2023, pasando a integrarse a partir de esa fecha en la entidad mercantil GRUPO AS SOCIAL S.L.

ATENDE sostiene que el PI del grupo URBASER resultaba aplicable a los trabajadores de ARQUISOCIAL S.L en tanto en cuanto esta mercantil formaba parte del citado grupo empresarial, pero una vez que dejó de formar parte de él, el citado plan ya no se les puede aplicar de conformidad con lo establecido en los artículos 2 y 9 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, en relación con el 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Reitera, pues, que “*resulta clara la incapacidad de ARQUISOCIAL, S.L., desde febrero de 2023, de implementar el Plan de Igualdad del Grupo URBASER*”, añadiendo que “*la nueva propietaria de ARQUISOCIAL, S.L., esto es, la empresa GRUPO AS SOCIAL, S.L., tampoco dispone de un Plan de Igualdad debidamente adaptado e inscrito en el REGCON, por lo que tampoco podría ni tan siquiera plantearse la posibilidad de que ahora ARQUISOCIAL, S.L., pudiera estar incluida en el Plan de Igualdad de dicha matriz, del mismo modo que antes lo hacía mediante su pertenencia al Grupo URBASER*”.

A la vista de lo anterior concluye que ARQUISOCIAL estaba incurso en prohibición de contratar tanto en el momento de finalización del plazo de presentación de ofertas, como en el momento actual; lo que conlleva que deba ser excluida de la licitación.

II. Alegaciones del órgano de contratación.

Se opone al recurso remitiéndose a la documentación general aportada en la licitación por la ahora adjudicataria que se concreta en el DEUC, donde la citada empresa manifiesta que no está incapacitada para contratar conforme al artículo 71 de la LCSP. Asimismo, indica que aquella aportó declaración responsable de no hallarse incurso en ninguna de las prohibiciones de contratar del citado precepto legal, según modelo de declaración establecido como anexo en el pliego.

Concluye, pues, que “*a la vista de la documentación presentada por la licitadora, este Ayuntamiento resolvió la admisión a la licitación y su adjudicación, y ello, con base en la Declaración Responsable suscrita por el apoderado de la entidad licitadora, al igual que se hizo con las demás entidades participantes en la licitación*”.



III. Alegaciones de la entidad interesada.

Sostiene que la controversia suscitada es una cuestión de ámbito laboral que únicamente puede ser dilucidada por “la Administración laboral” y cita en apoyo de esta afirmación la Resolución 178/2018 de este Tribunal. Considera, pues, que concurre causa de inadmisión del recurso por incompetencia de este Órgano.

No obstante, subsidiariamente, alega que sí cuenta con un PI vigente y válidamente registrado. En tal sentido, indica que, si bien ya no pertenece al GRUPO URBASER, ello no implica que el “PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO URBASER – SOCIO SANITARIO” no le sea aplicable, puesto que los movimientos mercantiles de las empresas no pueden afectar a los derechos de los trabajadores.

Y añade que << no se puede obviar que el “PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO URBASER – SOCIO SANITARIO” se encuentra ubicado dentro del ámbito del derecho laboral, puesto que tiene afectación directa a la relación entre empleado y empleador, incluso entre los propios trabajadores. De ahí que la legitimidad para la negociación de dichos planes la ostente la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, siendo obligación de la empresa iniciar dicha negociación, tal y como se establece en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 (...) en relación con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la legitimación para la negociación colectiva. Es más, el artículo 2, apartado 6, del precitado Real Decreto 901/2020, hace mención expresa al artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

En otras palabras, las reglas de la legitimación para negociar colectivamente son las aplicables para la negociación de los Planes de Igualdad, por expresa llamada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que, en última instancia y salvo disposición específica a tal efecto, hay que estar a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Así, resulta interesante traer a colación lo que establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 4º, cuando señala una regla básica sobre la estabilidad de la negociación colectiva en los supuestos en los que se dan situaciones a nivel mercantil que pueden tener repercusión a nivel laboral:

“Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida”.

Es decir, que se mantienen las mismas condiciones negociadas para los trabajadores en aras de esa estabilidad, aunque se produzca una trasmisión de empresas. Esto no podía ser de otra manera, puesto que se trata de evitar, precisamente, la inseguridad jurídica para el trabajador cuando se produzcan cambios en las entidades.

Por tanto, como decíamos, que ARQUISOCIAL no forme actualmente parte del GRUPO URBASER no implica que el “PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO URBASER – SOCIO SANITARIO”, elaborado e implantado cuando ARQUISOCIAL sí formaba parte de dicho grupo empresarial, pierda su vigencia o validez para sus trabajadores”.

Por último, la interesada esgrime que, cuando ATENDE se ampara en lo dispuesto en el artículo 9.2 c) del Real Decreto 901/2020, pretende asimilar la “validez” de un plan de igualdad con su “revisión”. Pero no es posible interpretar que un plan de igualdad pierde su validez ante un supuesto de transmisión de una empresa si lo que la norma establece es que, en tal situación, el plan debe revisarse.

Concluye, pues, que, en ningún caso, el precepto reglamentario establece la pérdida de vigencia de un plan de igualdad o su inaplicación tras la transmisión de una empresa, sino la obligación de su revisión que ya ha



quedado cubierta. En tal sentido, manifiesta que la Comisión de Igualdad de ARQUISOCIAL se reunió y llevó a cabo dicha revisión decidiendo la aplicación completa del PI del Grupo URBASER-SOCIO SANITARIO a toda la plantilla de ARQUISOCIAL hasta una nueva negociación; y, ello, porque dicho plan se había aprobado el 16 de noviembre de 2022, tan solo tres meses antes de la adquisición de ARQUISOCIAL por el GRUPO AS SOCIAL S.L. Adjunta, al efecto, actas de la comisión de igualdad de 30 de mayo y 14 de junio de 2023 en las que, según manifiesta, se constata el cumplimiento de la obligación de revisión del plan. Considera, pues, que cuenta con un PI vigente y registrado no estando incurso en prohibición de contratar.

Por último, sostiene que, cuando se negoció el PI del Grupo URBASER-SOCIO SANITARIO, ARQUISOCIAL formaba parte del Grupo URBASER y que, desde la primera acta de seguimiento del plan, formaba parte de la comisión de igualdad una persona trabajadora de aquella entidad.

Solicita, pues, la inadmisión del recurso y, subsidiariamente, su desestimación íntegra confirmándose la adecuación a derecho de la adjudicación. Asimismo, pide la imposición de multa a ATENDE por temeridad y mala fe en la interposición del recurso.

SEXTO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. La controversia a dilucidar es si la adjudicataria debió o no ser excluida de la licitación por hallarse o no incurso en la circunstancia de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP, al no disponer de un plan de igualdad en los términos en que resulta normativamente exigible.

Antes de examinar la cuestión suscitada, resulta oportuno exponer el marco normativo de aplicación y la doctrina de este Tribunal en la materia (v.g. 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 a la 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:

1) Normas relacionadas con los planes de igualdad de las empresas, que se concretan básicamente en los siguientes preceptos: 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]; artículo 46 de la LOI [apartados 4, 5 y 6]; 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 colectivos de trabajo (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI); artículo 11 del Real Decreto 901/2020; Disposición transitoria única y Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020; artículos 6.1 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

2) Normas aplicables en el marco de la contratación del sector público:

- Artículo 71.1 d) de la LCSP en cuanto 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 (véase al respecto la Resolución 26/2023 de este Tribunal). Y 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 expiración del plazo del requerimiento que se efectúe con posterioridad, durante la licitación, deba entenderse transcurrido el plazo para la inscripción y publicación del plan».*

Pues bien, en el supuesto analizado, es un hecho aceptado por ATENDE y ARQUISOCIAL que el PI de esta última perdió su vigencia el 21 de junio de 2022 (así resulta igualmente de la consulta pública efectuada al REGCON), centrándose la controversia en si el PI del Grupo URBASER-SOCIO SANITARIO -vigente e inscrito en el citado registro- resulta de aplicación al personal de ARQUISOCIAL que, en caso afirmativo, contaría con un PI en los términos exigidos en la normativa vigente para no incurrir en el supuesto de prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP.

Reiteramos que este es el núcleo de la controversia, negando la recurrente que aquel PI del Grupo URBASER-SOCIO SANITARIO sea aplicable al personal de la adjudicataria, mientras que esta última sostiene que sí. Por su parte, el órgano de contratación limita su argumentación frente al recurso al hecho de que ARQUISOCIAL presentó declaración responsable de no hallarse incurso en prohibición de contratar conforme a lo exigido en los pliegos; si bien tal alegación resulta insuficiente, en sí misma, a la luz de lo dispuesto en el artículo 140.3 de la LCSP conforme al cual *“El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato”.*

Centrados, pues, los términos de la controversia, hemos de partir de ciertos extremos expuestos en el recurso que son admitidos por la adjudicataria; y es que ARQUISOCIAL formó parte del Grupo URBASER hasta febrero de



2023 en que pasó a integrarse en el GRUPO AS SOCIAL S.L., entidad de la que no consta la existencia de PI inscrito en el REGCON.

Pues bien, ARQUISOCIAL esgrime que la controversia suscitada por ATENDE es una cuestión eminentemente laboral para cuya resolución este Tribunal carece de competencia. No obstante, debe recordarse que, si bien nuestro análisis se circunscribe a determinar si la adjudicataria estaba o no incurso en prohibición de contratar conforme al artículo 71.1 d) de la LCSP, la respuesta a tal pregunta exige un examen de la normativa en materia de planes de igualdad, a efectos de poder concluir si ARQUISOCIAL, al tiempo de licitar y con carácter previo a la adjudicación, disponía o no de un PI válido e inscrito en el REGCON de aplicación a sus trabajadores.

En definitiva, este Tribunal viene obligado a pronunciarse sobre una cuestión eminentemente contractual -si la adjudicación impugnada pudiera ser contraria a derecho en caso de que la entidad adjudicataria estuviera incurso en prohibición de contratar- y, a los solos efectos de dar respuesta a aquella cuestión, debe examinar la normativa sectorial en materia de planes de igualdad. No puede admitirse, pues, la alegación de inadmisión del recurso especial por incompetencia de este Órgano a que alude la entidad interesada.

Procede, pues, abordar si el PI del Grupo URBASER-SOCIO SANITARIO era y es aplicable al personal de ARQUISOCIAL, pese a que esta empresa haya dejado de formar parte de ese grupo empresarial desde febrero de 2023. El citado plan fue inscrito en el REGCON (según consulta pública efectuada al citado registro que, asimismo, acompaña la recurrente con su escrito de recurso) el 15 de febrero de 2023, abarcando su vigencia desde el 16 de noviembre de 2022 hasta el próximo 16 de noviembre de 2026.

El texto del plan dispone en su apartado 1 que *“El desarrollo de planes específicos de igualdad en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.*

En este contexto, se enmarca el presente Plan de Igualdad de Sociosanitario, como un plan grupal de un total de 5 sociedades: ARQUISOCIAL, S.L., FEPAS (FUNDACIÓN PARA EL ESTUDIO Y LA PROMOCIÓN DE LA ACCIÓN SOCIAL), AEBIA TECNOLOGIA Y SERVICIOS SL, CARFLOR, y UTE ONET SERALIA, S.A. CARFLOR, S.L. (U.T.E. SAD DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN LOTE 1).

En total, el ámbito de aplicación sería a 4910 personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo de las sociedades enumeradas, ubicadas en el territorio español.”

Asimismo, en su apartado 3 prevé que *“Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la totalidad de centros y plantilla de las empresas acordadas, incluido su Comité de Dirección, por todo el territorio nacional. Se determina para ello un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma (2022-2026)”*.

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, este plan único y grupal incluía a ARQUISOCIAL y resultaba de aplicación a la totalidad de centros y plantilla de la citada empresa. No obstante, habida cuenta que ARQUISOCIAL dejó de pertenecer al grupo empresarial en febrero de 2023, se ha de estar a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto citado para determinar si le sigue siendo de aplicación.

El artículo 9, bajo el título “Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan”, dispone:



“1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”. (El subrayado es nuestro).

Así, del precepto transcrito, no se desprende la pérdida automática de vigencia del plan grupal para ARQUISO-CIAL y su consiguiente inaplicación a los trabajadores de dicha entidad por el hecho de que aquella empresa haya dejado de formar parte del grupo empresarial. El precepto solo se refiere a la obligación de revisión del plan en los casos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

En el supuesto analizado, ARQUISO-CIAL, en sus alegaciones frente al recurso, ha acompañado copia de dos actas firmadas por los integrantes de la comisión de igualdad -de la que ha formado parte una persona en representación de la adjudicataria- sobre dos reuniones de dicha comisión celebradas el 30 de mayo de 2023 y el 14 de junio de 2023, respectivamente, donde se pone de manifiesto la aplicación del plan grupal a las empresas salientes del grupo (ARQUISO-CIAL, entre ellas), así como a sus respectivas plantillas hasta la fecha de expiración del plan o hasta la entrada en vigor de otro plan de igualdad que les sea aplicable.



A la vista del marco normativo expuesto, así como del contenido de las reuniones celebradas por la comisión de igualdad tras la salida de ARQUISOCIAL del grupo empresarial; y, a los solos efectos de resolver la controversia suscitada en orden a la anulación o no de la adjudicación por incursión de la adjudicataria en causa de prohibición de contratar, este Tribunal estima que ARQUISOCIAL no se hallaba incurso en la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP, ni al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas, ni al tiempo de la adjudicación.

Asimismo, aun cuando la interesada en el procedimiento solicita la imposición de multa a la recurrente por existencia de temeridad y/o mala fe en la interposición del recurso, este Tribunal no estima la concurrencia de ninguna de estas circunstancias. La controversia planteada suscita una cuestión singular que ha exigido un análisis y estudio detenido por parte del Tribunal.

Con base en todas las consideraciones realizadas, procede desestimar el recurso especial interpuesto.

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

ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS S.L.** contra el acuerdo, de 22 de marzo de 2024, del órgano de contratación por el que se adjudica el contrato denominado “Servicio de ayuda a domicilio y del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en el término municipal de la ciudad”, convocado por el Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz) (Expte. 1071/2023).

SEGUNDO. 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.

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

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.

