

Recurso 723/2025
Resolución 794/2025
Sección Segunda

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

Sevilla, 30 de diciembre de 2025

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■ contra la resolución de adjudicación de 3 de diciembre de 2025 dictada en el seno del procedimiento de contratación denominado «Servicio auxiliar en las áreas logísticas gestionadas por Red Logística de Andalucía, S.A.» (Expediente AB-SC25-000239), **lote 3**, convocado por la entidad Red Logística de Andalucía, S.A., sociedad mercantil pública adscrita a la Agencia Pública Empresarial de Puertos de Andalucía, a su vez adscrita a la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda de la Junta de Andalucía, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 3 de octubre de 2025, se publicó anuncio de licitación en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía, del procedimiento de adjudicación, abierto y tramitación ordinaria, del contrato de servicios indicado en el encabezamiento, poniéndose los pliegos a disposición de los interesados en esa misma fecha en el citado perfil.

El valor estimado del contrato asciende a 1.806.877,78 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). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (en adelante Real Decreto 817/2009) y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP), aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP.

SEGUNDO. El 18 de diciembre de 2025, tuvo entrada en el registro de este Tribunal, escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■ (en adelante, la recurrente) contra la resolución de adjudicación de 3 de diciembre de 2025 respecto del lote 3.

Mediante oficio de la Secretaria del Tribunal de la misma fecha se dio traslado al órgano de contratación del recurso especial, solicitándole la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, tras su reiteración el día 23 de diciembre, ha tenido entrada en esta sede con posterioridad, en concreto, con fecha 26 de diciembre.



Habiéndose cumplimentado el trámite de alegaciones a los interesados, consta que se han presentado en plazo las formuladas por la entidad ■ (en adelante, la adjudicataria)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencia.

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y en el artículo 10.3 del 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 interés legítimo la recurrente dada su condición de licitadora que ocupa el segundo lugar en el orden de clasificación de proposiciones, por lo que ha de reconocérsele legitimación de conformidad con el artículo 48 de la LCSP.

TERCERO. Acto recurrible.

El objeto del recurso es la resolución de adjudicación del lote 3 del expediente AB-SC25-000239, relativo al servicio auxiliar en las áreas logísticas gestionadas por Red Logística de Andalucía, S.A., siendo susceptible de recurso especial en materia de contratación al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 apartados 1.a) y 2.c) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

En cuanto al plazo de interposición del recurso, en el supuesto examinado, conforme a la documentación enviada por el órgano de contratación, se ha interpuesto dentro del plazo legal establecido en el artículo 50.1 d) de la LCSP.

QUINTO. Fondo del asunto. Alegaciones de las partes.

1. Alegaciones de la entidad recurrente.

Cuestiona la adjudicación del lote 3 a la adjudicataria exponiendo que está incurso en causa de prohibición para contratar al carecer de Plan de igualdad (PI) debidamente inscrito.

Así, la recurrente indica que, si se accede al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) y se busca por el NIF de la adjudicataria (B91053728) se puede comprobar que actualmente no dispone de PI vigente.

Al respecto, trae a colación la Resolución nº 094/2024 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de la Comunidad de Madrid.



Sostiene que la adjudicataria es una sociedad que tiene más de 50 empleados por lo que incumple con la obligación de contar con un PI desde, al menos, 2023. Y como prueba de ello aporta las cuentas anuales, de los años 2023 y 2024, para indicar que desde el año 2023 supera la citada cifra.

Esgrime que no disponer de PI inscrito constituye una infracción de igualdad del artículo 71.1.d) de la LCSP en relación con los artículos 45 y 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en el artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Sostiene que la inscripción en el REGCON del PI es obligatoria, tal y como se recoge en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, mencionando la Resolución 58/2023 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, y manifestando que la discusión doctrinal de los diferentes Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales fue zanjada definitivamente con la publicación en el BOE de la Ley orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que mediante la disposición final segunda modifica la LCSP.

Denuncia que la adjudicataria presentó una declaración responsable que no se ajustaba a la realidad, ya que indicó que no estaba incurso en prohibición de contratar, cuando realmente sí lo estaba, falseando así este aspecto. Invoca, al respecto, la Sentencia número 326/2024 de la Sala de lo Contencioso Administrativo (Sección 1) del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha (Roj: STSJ CLM 931/2024 - ECLI:ES:TSJCLM:2024:931) para concluir que, mediante una declaración responsable falsa, resultó adjudicataria de este contrato, pero lo cierto es que nunca debió ser parte de este, al concurrir una causa de nulidad en tanto que afectaba a su capacidad por estar incurso en una prohibición de contratar.

Solicita de este Tribunal “que se ordene la exclusión de ■ por incurrir en una prohibición de contratación relativa a no contar con un Plan de Igualdad vigente y por declarar falsamente que contaba con el mismo en el momento de licitación del procedimiento de “**SERVICIO AUXILIAR EN LAS ÁREAS LOGÍSTICAS GESTIONADAS POR RED LOGÍSTICA DE ANDALUCÍA, S.A.**” núm. expediente AB-SC25-000239, en su lote 3” (la negrita no es nuestra)

2. Alegaciones del órgano de contratación.

El informe del órgano al recurso, en síntesis, expresa, lo siguiente:

“La mesa de contratación en el ejercicio de sus funciones, y una vez aprobada la resolución de propuesta de adjudicación por el órgano de contratación, ha requerido la documentación previa a la adjudicación a la entidad propuesta como adjudicataria, ■

Entre otra documentación exigible en el apartado 10.7 del Pliego de Condiciones Administrativas Particulares, y de conformidad con lo establecido en el artículo 71.1.d) de la LCSP, las empresas licitadoras que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán acreditar que cuentan con un plan de igualdad, inscrito en el Registro laboral correspondiente.

Cabe señalar en este extremo que, la entidad propuesta como adjudicataria, ■ ha presentado en su declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con personas trabajadoras con discapacidad y en su declaración responsable de plan de igualdad, que tiene menos de 50 trabajadores en su plantilla. Se puede acreditar en los siguientes documentos entregados:

- 23.1 Doc. Previa Adj. (Declaración Discapacidad) recibida de ■
- 23.2 Doc. Previa Adj. (Declaración Igualdad) recibida de ■



Por tanto, se deduce que no existe obligación legal del Plan de Igualdad para la entidad propuesta”

Solicita la desestimación del recurso al declarar la entidad adjudicataria contar con menos de 50 trabajadores y no ser obligatorio contar, por tanto, con un PI.

3. Alegaciones de la adjudicataria.

Se opone al recurso y solicita su desestimación aduciendo los siguientes extremos:

- Que, en el momento de la finalización del plazo de presentación de la documentación para participar en el procedimiento de contratación (3 de noviembre de 2025) no contaba con más de 50 trabajadores en plantilla. En concreto, a la fecha indicada la plantilla era de 37 trabajadores en alta. Adjunta documento 2 correspondiente a certificado de plantilla en alta a fecha 3 de noviembre de 2025, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, en adelante, TGSS).

-Asimismo, adjunta certificado expedido por la TGSS -como documento 3- para acreditar que la plantilla media del último año a la fecha de finalización del plazo de presentación era de 37,97 trabajadores.

Concluye de lo anterior que, al no tener más de 50 trabajadores, no tiene la obligación de elaborar ni disponer de un PI, lo que se acredita mediante la declaración responsable adjunta como documento 1 a su escrito de alegaciones.

SEXTO. Fondo del asunto. Consideraciones del Tribunal.

El núcleo de la controversia, tal y como ha quedado expuesto con las manifestaciones de las partes, versa sobre la incursión o no de la adjudicataria en la circunstancia de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP, cuyo tenor literal es el siguiente: “ (...) en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente”.

Por su parte, el artículo 45 de la citada ley orgánica dispone que “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”.



De conformidad con la normativa expuesta, la elaboración de un PI debidamente inscrito en el REGCON solo resulta obligatoria para aquellas empresas que dispongan de cincuenta o más trabajadores. A partir de este número mínimo de trabajadores, el legislador prevé la citada obligación.

La recurrente aduce que la entidad que resultó adjudicataria, según reflejan las cuentas anuales de 2023 y 2024 cuenta con más de 50 trabajadores, y además indica que, al haber accedido al REGCON y no encontrarse inscrita en el citado registro deduce que está incurso en causa de prohibición para contratar.

En orden a resolver la controversia, hemos de tener en cuenta los siguientes datos de interés que resultan del expediente de contratación y documentación aportada por las partes:

- 1) Conforme figura en el anuncio de licitación, la fecha límite de presentación de ofertas finalizó el 03/11/2025.
- 2) De conformidad con lo exigido en la cláusula 10.7.1 *“Una vez aceptada la propuesta de la Mesa por el órgano de contratación, los servicios correspondientes requerirán por medios electrónicos a través de SiREC-Portal de Licitación Electrónica a la persona licitadora que haya presentado la mejor oferta para que, dentro del plazo de 10 días hábiles, plazo que podrá reducirse hasta la mitad por exceso en caso de urgencia, a contar desde el siguiente a aquel 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.*

Entre la documentación exigida en la cláusula 10.7.2 figura la que concierne al supuesto que nos ocupa:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 71.1.d) de la LCSP, las empresas licitadoras que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán acreditar que cuentan con un plan de igualdad, inscrito en el Registro laboral correspondiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007).

Para acreditar que no concurre la citada causa de prohibición para contratar, la persona licitadora propuesta como adjudicataria deberá presentar:

- **Plan de igualdad inscrito** en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas.

- *No obstante, se considerará suficiente la **solicitud de inscripción del plan de igualdad** 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 la inscripción.*

Si la persona propuesta como adjudicataria no acreditara disponer de un plan de igualdad en los términos expuestos, antes de proceder a su exclusión de la licitación se le otorgara un plazo de 3 días naturales para que demuestre que, a la fecha del requerimiento efectuado a tal fin, se encuentra en condiciones de cumplir con cualquiera de las exigencias de los dos párrafos anteriores”

- 3) En el plazo concedido, la adjudicataria presentó el documento obrante en el expediente remitido (número 23.2) con el siguiente contenido:

“ **DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE PERSONAL IGUALDAD**

D. XXXX en nombre y representación de la empresa ■■■, con N.I.F. B91053728, en calidad de Administrador Único, CERTIFICA

Que la empresa a la que representa: Tiene menos de 50 trabajadores en su plantilla, por tanto, no está en la obligación de tener un plan de igualdad.

Asimismo, DECLARA bajo su personal responsabilidad y ante el órgano de contratación,



De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 18 de diciembre), que desarrolla medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, tales como:

- ✓ Marca de Excelencia de Distintivo Empresarial de Igualdad.*
 - ✓ Convenio suscrito al Programa Planes de Igualdad de empresas (IGUALEM).*
 - ✓ Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
 - ✓ Elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa.*
 - ✓ Representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales.*
 - ✓ Medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.*
 - ✓ Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.*
 - ✓ Implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.*
 - ✓ Implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.*
- La empresa se compromete a facilitar los datos que el órgano de contratación considere necesarios para acreditar la veracidad de esta declaración”*

4) Según los informes de vida laboral aportados por la adjudicataria, junto a su escrito de alegaciones, la plantilla media de trabajadores que han permanecido en situación de alta en algún momento durante el periodo 04-11-2024 y 03-11-2025 es: 37,97. Por otra parte, la plantilla media de trabajadores que han permanecido en situación de alta en algún momento durante el periodo 03-11-2025 y 03-11-2025 es: 37,00. Respecto de este último certificado se exterioriza un probable error al consignar el período que sería del 03-11-2025 al 03-12-2025 error que se deduce por pura lógica y dada la fecha de emisión del certificado (22-12-2025).

A la vista de estos antecedentes, cabe realizar las siguientes consideraciones.

1. A la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas (3 de noviembre de 2025), según el anuncio de licitación publicado en el perfil de contratante), no consta que la adjudicataria hubiese alcanzado el número de 50 trabajadores en su plantilla para tener la obligación de contar con un PI debidamente inscrito en el REGCON; así lo declara y lo acredita el órgano de contratación junto con el expediente remitido y expresamente también la adjudicataria. Y como quiera que, al amparo del artículo 140.4 de la LCSP, “*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*”, la declaración formulada por la adjudicataria al cumplimentar la declaración responsable, presentada dentro del plazo conferido en la cláusula 10.7.1 del PCAP, manifestando que disponía de menos de 50 trabajadores y no venía obligada a contar con un plan de igualdad, debe darse por válida en orden a acreditar que no estaba obligada a disponer del PI.

Podemos inferir, por tanto, de lo anterior, que la adjudicataria no incurría en prohibición de contratar a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

2. Además, la recurrente se basa únicamente, para afirmar que la adjudicataria estaba incurso en prohibición de contratar por este motivo, en la inexistencia en el REGCON de la inscripción del PI de la entidad lo que, una vez acreditado que no disponía de tal obligación, convierte la acreditación a través del buscador/ localizador del REGCON en una prueba en cierto modo diabólica en la medida que, si no estaba obligada a contar con PI -por no alcanzar el número de trabajadores a partir del cual la obligación es exigible-, de ninguna manera podría estar inscrita y por ende, acreditarse la no obligación a través de dicho medio.



Tampoco es medio válido aquel en que se basa la recurrente -las cuentas anuales 2023 y 2024- con las que pretende acreditar que la adjudicataria disponía de más de 50 trabajadores y, por tanto, estaba obligada a ello.

Conviene tener presente, a los efectos del cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un PI, el artículo 3.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, precepto que dispone que “*El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año*”.

En el supuesto analizado, el requerimiento de documentación previa a la adjudicación fue enviado a la adjudicataria el 12 de noviembre de 2025, siendo la resolución de adjudicación de fecha 3 de diciembre de 2025. Así pues, se desprende que en las citadas fechas (al menos en la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, 3/11/2025 y en el de adjudicación, 3/12/2025) aún no era obligatorio la realización del cómputo de trabajadores que el precepto reglamentario sitúa a 31 de diciembre, pero, en cualquier caso, según se desprende de los datos facilitados por la TGSS, la media de la plantilla sería inferior a 50 trabajadores.

Con base en las consideraciones realizadas, el recurso debe desestimarse.

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 ■ contra la resolución de adjudicación de 3 de diciembre de 2025 dictada en el seno del procedimiento de contratación denominado «Servicio auxiliar en las áreas logísticas gestionadas por Red Logística de Andalucía, S.A.» (Expediente AB-SC25-000239), **lote 3**, convocado por la entidad Red Logística de Andalucía, S.A., sociedad mercantil pública adscrita a la Agencia Pública Empresarial de Puertos de Andalucía, a su vez adscrita a la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda de la Junta de Andalucía,

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. 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 personas 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.

