

**Recurso 32/2025**  
**Resolución 81/2025**  
**Sección Primera**

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

Sevilla, 14 de febrero de 2025

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLÓGICA, S.A.** contra la adjudicación del contrato denominado “Servicio de formación destinado a la capacitación digital de la ciudadanía en el marco del convenio entre la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía y la Excm. Diputación Provincial de Jaén, conforme a lo establecido en el componente 19 inversión I.01 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, promovido por la Diputación Provincial de Jaén (Expte. CO-2024/000917), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 24 de julio de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación del Sector Público, el anuncio de licitación -por procedimiento abierto y tramitación ordinaria- del contrato de servicios indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día, los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil. El valor estimado del contrato asciende a 560.000 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 de la licitación, el órgano de contratación dictó el 17 de enero de 2025 resolución de adjudicación del contrato a la entidad VIRES FORMACIÓN, S.L. Ese mismo día, la citada resolución se publicó en el perfil de contratante.

**SEGUNDO.** El 27 de enero de 2025, la entidad MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLÓGICA, S.A. presentó en el registro de este Tribunal escrito de recurso especial en materia de contratación contra la adjudicación del contrato.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de 29 de enero de 2025, se dio traslado del recurso al órgano de contratación y se le requirió la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, posteriormente, ha tenido entrada en esta sede.



Habiéndose cumplimentado el trámite de alegaciones al recurso por plazo de cinco días hábiles para que los interesados puedan formular alegaciones, las ha presentado en plazo la entidad VIRES FORMACIÓN S.L. (VIRES, en adelante)

## **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, toda vez que la Diputación Provincial de Jaén no ha manifestado que disponga de órgano propio para la resolución del recurso, habiendo remitido a este Tribunal toda la documentación necesaria para su resolución.

### **SEGUNDO. Legitimación.**

La entidad recurrente ostenta legitimación para la interposición del recurso, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la LCSP, en su condición de empresa cuya oferta se encuentra clasificada en segundo lugar después de la proposición de la adjudicataria. Por tanto, la eventual estimación del recurso interpuesto situaría a la recurrente en condiciones de obtener la adjudicación del contrato.

### **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 ha sido convocado 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 y 58.1 a) del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

### **QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes.**

#### I. Alegaciones de la entidad recurrente

Solicita la anulación de la adjudicación con retroacción de las actuaciones al momento de valoración de las ofertas, a fin de que se excluya la oferta de la adjudicataria. Funda, en síntesis, esta pretensión en que la adjudicataria contaba con una plantilla de 53 trabajadores en el año 2023 viniendo obligada a disponer de un plan de igualdad en los términos previstos en el artículo 71.1 d) de la LCSP y artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



Sostiene, sin embargo, que VIRES no contaba con un plan de igualdad vigente e inscrito en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) ni al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas, ni al tiempo del requerimiento de la documentación previa a la adjudicación.

La recurrente presenta la siguiente cronología de datos:

- Fecha límite de presentación de ofertas: 20/08/2024
- Apertura del sobre 2 de empresas admitidas: 10/10/2024
- Requerimiento de justificación de valores anormales: 05/11/2024
- Respuesta justificativa de VIRES: 08/11/2024
- Propuesta de adjudicación a VIRES: 17/12/2024
- Fecha de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad: 17/12/2024
- Fecha de solicitud de inscripción del plan: 23/12/2024
- Fecha de la resolución inscripción plan de igualdad: 17/01/2025
- Fecha de la resolución de adjudicación: 17/01/2025

Y aduce que es bastante probable que VIRES haya podido aportar junto con la documentación previa a la adjudicación un plan de igualdad firmado entre las partes, aunque no inscrito en el REGCON. No obstante, señala que la adjudicataria tenía la obligación de contar con el plan inscrito en el citado Registro en la fecha límite del plazo de presentación de ofertas (20 de agosto de 2024) y añade que el hecho de que haya elaborado e inscrito un plan posteriormente, sabiendo que iba a resultar adjudicataria, no subsana la infracción cometida.

## II. Alegaciones del órgano de contratación

Esgrime frente a los argumentos del recurso que en el expediente de contratación obra documentación aportada por VIRES (Anexo XVII del pliego de cláusulas administrativas particulares -PCAP-) donde la empresa declara bajo su responsabilidad, entre otros extremos, que emplea a menos de 50 trabajadores y que **no** no está obligada a la elaboración e implantación de un plan de igualdad en aplicación de lo dispuesto en el artículo 45.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Añade que, considerando ciertos cuantos datos fueron expresados en la documentación presentada por VIRES, y no existiendo duda razonable sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, la mesa de contratación no tiene obligación de requerir a la empresa licitadora documentación justificativa alguna sobre los extremos alegados.

## III. Alegaciones de la entidad interesada

Se opone al recurso esgrimiendo el mismo argumento del órgano de contratación. Además, sostiene que los requisitos de capacidad y solvencia deben apreciarse a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas por aplicación de lo estipulado en el artículo 140.4 de la LCSP. Señala que, a esa fecha (20 de agosto de 2024), contaba solo con ocho trabajadores en plantilla y presenta documentación para justificar tal extremo.

Por otro lado, sostiene, con cita de resoluciones de este Tribunal, que el efecto excluyente que determina la circunstancia de estar incurso en esta prohibición de contratar no es automático, debiendo otorgarse al licitador afectado la posibilidad de presentar pruebas de suficiencia para demostrar su fiabilidad.

Y, por último, manifiesta que la empresa no comienza su actividad hasta julio de 2023, cuando se formaliza la escritura pública de constitución de la sociedad de responsabilidad limitada, existiendo un error en el REGCON cuando indica que, a 1 de enero de 2023, su plantilla era de 53 trabajadores.



## **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 plan de igualdad 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 VIRES contaba con una plantilla de 53 trabajadores en el año 2023, lo que niega la interesada en sus alegaciones al recurso, adjuntando documentación para justificar que su plantilla era inferior al mínimo legal (50 trabajadores) a partir del cual surge la obligación legal de contar con el plan de igualdad inscrito.

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. VIRES presentó inicialmente en la licitación el Anexo XVII (modelo de declaración responsable relativa al cumplimiento de obligaciones contractuales) en el que declara bajo su responsabilidad que “En aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad” y que “La empresa a la que represento tiene categoría de PYME y se define pequeña empresa, al ocupar a menos de 50 personas y tener un volumen de negocios anual o balance general anual que no supera los 10 millones EUR. (artículo 2.2. del anexo I del Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014)”. (El subrayado es nuestro)



2. El 17 de enero de 2025, el órgano de contratación dictó resolución de adjudicación del contrato a VIRES.
3. Según escritura pública de constitución de sociedad de responsabilidad limitada otorgada ante Notario el 3 de julio de 2023 (aportada a la licitación y remitida por la interesada con sus alegaciones frente al recurso) VIRES se constituye con duración indefinida y da comienzo a sus operaciones el 4 de julio de 2023.
4. Según informes de vida laboral aportados por VIRES con sus alegaciones frente al recurso, el número de trabajadores en sus centros de trabajo alcanzaba, por un lado, a **34** en el periodo comprendido entre 3 de julio de 2023 y 30 de septiembre de 2024 y, por otro, a **8** en el periodo entre 3 de julio de 2023 y 31 de agosto de 2024.
5. En consulta pública realizada al REGCON por este Tribunal, consta que VIRES dispone de un plan de igualdad no acordado con los representantes de las personas trabajadoras e inscrito en el REGCON el 17 de enero de 2025, con vigencia de 26 de diciembre de 2024 a 25 de diciembre de 2028. En el texto del plan, al que se ha accedido a través del REGCON, consta que, a fecha de recogida de información de 1 de octubre de 2024, la plantilla de VIRES era de 53 trabajadores.

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

1. A la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas (20 de agosto de 2024, según el anuncio de licitación publicado en el perfil de contratante), no consta que VIRES hubiese alcanzado el número de 50 trabajadores en su plantilla para tener la obligación de contar con un plan de igualdad debidamente inscrito en el REGCON; así lo declara expresamente la adjudicataria en el Anexo XVII (modelo de declaración responsable) incluido en el sobre 1. 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 VIRES al cumplimentar el citado anexo del PCAP manifestando que disponía de menos de 50 trabajadores y no venía obligada a contar con un plan de igualdad, debía darse por válida.

En coherencia con lo anterior, puede afirmarse que VIRES no incurría en prohibición de contratar a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

2. A los efectos del cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, el artículo 3.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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 VIRES desde la Plataforma de Contratación del Sector Público el 11 de diciembre de 2024, siendo la resolución de adjudicación de 17 de diciembre de 2024. Así pues, se desprende que en las citadas fechas aún no era obligatorio la realización del cómputo de trabajadores que el precepto reglamentario sitúa a 31 de diciembre.

No obstante, existe un dato que este Tribunal no puede obviar pues el texto del plan de igualdad de VIRES inscrito en el REGCON arroja el dato de que esta entidad tenía, a 1 de octubre de 2024, una plantilla de 53 trabajadores. Ello obliga a plantearse si, a la fecha de adjudicación del contrato el 17 de enero de 2025, VIRES incurría en prohibición de contratar, pues en tal caso la adjudicación devendría nula de pleno derecho por aplicación de lo dispuesto en el artículo 39.2 a) de la LCSP.) Además, téngase en cuenta que, aunque VIRES no estuviese incurso en prohibición de



contratar al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas, esta ausencia de prohibición de contratar debe subsistir al tiempo de formalizarse el contrato por imperativo del artículo 140.4 del texto legal contractual.

Pues bien, en el supuesto enjuiciado, la adjudicación del contrato y la inscripción en el REGCON del plan de igualdad de VIRES se producen en el mismo día (17 de diciembre de 2024), e incluso el propio registro prevé que la vigencia del plan se retrotrae a 26 de diciembre de 2024 y se mantiene hasta el 25 de diciembre de 2028.

De cuanto se ha expuesto resulta que, a la fecha del acto de adjudicación impugnado, VIRES contaba con un plan de igualdad debidamente inscrito en el REGCON lo que determina que la adjudicación a su favor no incurra en un vicio de nulidad de pleno derecho.

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 **MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLÓGICA, S.A.** contra la adjudicación del contrato denominado “Servicio de formación destinado a la capacitación digital de la ciudadanía en el marco del convenio entre la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía y la Excm. Diputación Provincial de Jaén, conforme a lo establecido en el componente 19 inversión I.01 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, promovido por la Diputación Provincial de Jaén (Expte. CO-2024/000917).

**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 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.

