



## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

RECURSO: 19801/2024

RESOLUCIÓN: 7/2024

En Estepona, a 24 de junio de 2024

Visto el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de las entidades INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCÍA, S.L., con CIF n.º B-\*\*\*\*\*55, e INTEGRA MANTENIMIENTO GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L, con CIF\*\*\*\*\*44; instado contra el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 9 de mayo de 2024 dictado en el expediente de licitación 19558/2023 , por el que se ha resuelto adjudicar el contrato de servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona. Este Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona, una vez recibido el informe del Órgano de Contratación, y habiéndose completado el trámite para formular alegaciones por los interesados, dentro del plazo previsto en el artículo 57.1 de la LCSP, en el día de la fecha adopta la siguiente **RESOLUCIÓN:**

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En el expediente de contratación 19558/2023, el órgano de contratación mediante resolución de 9 de mayo del corriente ha adoptado resolución por la que se acordó entre otros extremos:

*<<Primero.- Rechazar la oferta presentada por Limpiezas Manchegas Becquer, S.L. al haber presentado la oferta fuera del plazo establecido en el anuncio de licitación de la plataforma de contratación sector público, tal y como se manifiesta en el Acta de la Mesa de Contratación de fecha 19 de febrero de 2024.*

**Segundo.-** *A la vista de las proposiciones presentadas por los licitadores para el contrato de servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona, y de conformidad con del informe técnico de valoración de las ofertas presentadas clasificar las ofertas en el siguiente orden:*

1. *Crespo Integra, S.L.*



2.UTE Integra MGSi CEE – Andalucía, S.L. - Integra MGSi CEE, S.L.

3.UTE Elsan – Unei

4.Ingeniería y Diseños Técnicos, S.A.U”.

**Tercero.-** Adjudicar el contrato de servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona a la empresa Crespo Integra, S.L. con CIF \*\*\*\*\*82, con una reducción del presupuesto base de licitación del 6% y con las mejoras realizadas conforme a su oferta presentada, de conformidad con el artículo 151 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de contratos del Sector Público.

**Cuarto.-** Que de conformidad con la cláusula 21ª del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares la empresa Crespo Integra, S.L. con CIF n.\*\*\*\*\*82 deberá aportar “Antes de la formalización del contrato se aportará en el Ayuntamiento el justificante del pago y póliza de seguros por responsabilidad civil (incluidos aquí los daños que los propios empleados de la empresa puedan causar al Ayuntamiento), por un importe mínimo anual de 2 millones de euros. ”

**Quinto.-** Que de conformidad con el artículo 153 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de contratos del Sector Público, se formalice en documento administrativo el contrato servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona, con Crespo Integra, S.L. con CIF n.º B88547682, en un plazo no superior a cinco días, una vez transcurrido quince días hábiles desde que se realice la notificación de la presente resolución.>>

La citada resolución fue notificada al recurrente el 10 e mayo de 2024.

**SEGUNDO.-** Habiéndose publicado el anuncio de licitación del expediente el 31 de diciembre de 2023 en la Plataforma de Contratación del Sector Público, conforme a la D.F.16 de la propia Ley de Contratos, la licitación está sometida a 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 (LCSP en adelante), por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo que desarrolló parcialmente la Ley 30/2007, de 30-10-2007, de Contratos del Sector Público y el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre por el que se aprobó el Reglamento de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en cuanto no se opongan a la citada LCSP.

**TERCERO.-** El presente recurso se presentan en el registrado en el Registro General de Entrada del Excmo. Ayuntamiento de Estepona, el 30 de mayo del corriente con número de orden 2024-E-RE-16413.

El recurso reclama la anulación del acuerdo impugnado con expresa resolución de exclusión de la empresa adjudicataria. Subsidiariamente reclama retroacción de las actuaciones para que por la Mesa se determine de nuevo el porcentaje de trabajadores con discapacidad y se efectúe nuevamente la clasificación. Y, subsidiariamente reclama la retroacción de actuaciones al momento anterior a la aplicación de los criterios de desempate,





## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

a fin de que se aporte nuevamente la documentación referida a un período de 12 meses anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

Argumenta el recurso su solicitud de revocación del acuerdo de adjudicación fundamentado en tres motivos, en primer lugar se alega vulneración de los artículos 71, 140 y 150 de la LCSP por entender la recurrente que la adjudicataria está incurso en causa de prohibición para contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP. Subsidiariamente, para el caso de que no se apreciara la anterior causa de exclusión, se plantea la vulneración de la cláusula 15ª del PCAP y del artículo 147 de la LCSP por entender la recurrente que varios de los trabajadores de la adjudicataria no tienen acreditada la condición de discapacitados, por lo que procede reajustar los porcentajes. Y subsidiario al anterior se opone por el recurrente discordancia entre las conclusiones de la mesa y el informe del Secretario General, e infracción del deber de requerir nueva documentación.

**CUARTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la LCSP, el Órgano de Contratación ha evacuado el correspondiente informe, que fue evacuado el 17 de junio de 2024, con el número de referencia 2024-0063, al que se adjunta informe del Departamento de RRHH.

**QUINTO.** En cumplimiento de lo establecido en el art. 56.3 de La LCSP, y de conformidad con lo dispuesto en la D.A. decimoquinta del mismo texto legal, en fecha 6 de junio de 2024 se procedió a dar traslado del recurso a los interesados, completándose completándose la notificación del traslado del trámite de audiencia el día 11 de junio siguiente, concediéndoles plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones. Constando a este Tribunal la presentación de alegaciones por parte de la entidad Crespo Integra S.L.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que, respecto a las Entidades Locales andaluzas, el artículo 10, atribuye la posibilidad de crear órganos propios, especializados e independientes.

Con base a la norma citada, el Pleno del Exmo. Ayuntamiento de Estepona, en sesión celebrada el día 21 de marzo de 2013 aprobó la creación del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento, siendo nombrada quien suscribe como Presidente de dicho Tribunal por Decreto de la Alcaldía de fecha 14 de junio de 2018.



**SEGUNDO.-** Con carácter previo procede analizar la representación y legitimación de las entidades recurrentes para la interposición del presente recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la LCSP, a los efectos del artículo 55 del mismo cuerpo legal.

1.- Representación.- Considera este Tribunal que las personas que comparecen en nombre de la entidades recurrentes ostentan facultades de representación a los efectos de la interposición del recurso.

2.- Legitimación.- Solo se le podría reconocer legitimación al impugnar la adjudicación si puede alcanzar la posición de adjudicatario, si no es así, se trataría de una mera defensa de la legalidad no amparada en el artículo 48 de la LCSP, tal y como lo ha entendido la Resolución 139/2022, dictada en recurso 1478/2022, de fecha 10/06/2022 del TARC de la Junta de Andalucía.

En el caso que nos ocupa, las entidades recurrentes que componen la UTE que quedo en segundo lugar en la clasificación de las ofertas. Pretende la exclusión de la empresa que quedó en primer lugar y el re-cálculo de los criterios de desempate con vocación de resultar adjudicataria, por lo que ostenta legitimación para la interposición del presente recurso.

**TERCERO.-** El recurso ha sido interpuesto contra el acuerdo de adjudicación, en un contrato administrativo de servicios sujeto a regulación armonizada con un valor estimado de 22.536.205,8 euros. Por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la LCSP debe concluirse que el acto recurrido es susceptible de recurso especial en materia de contratación.

**CUARTO.-** En cuanto al plazo de interposición del recurso, el artículo 50 de La LCSP, en su apartado b) establece que *“Cuando se interponga contra la adjudicación del contrato el cómputo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que se haya notificado esta de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta a los candidatos o licitadores que hubieran sido admitidos en el procedimiento”*.

En el presente caso, el acuerdo de adjudicación fue notificado a los recurrentes en fecha 10 de mayo, al haberse presentado el escrito de interposición del recurso el día 30 de mayo siguiente cabe afirmar que se ha interpuesto dentro del plazo legal indicado.

**QUINTO.-** Con carácter previo a abordar las cuestiones jurídicas es preciso hacer relato de los antecedentes en el procedimiento de licitación.

El 19/02/2024 se reúne la Mesa de Contratación para proceder a la apertura de las ofertas resultando todas las proposiciones presentadas con la misma puntuación conforme a los criterios de adjudicación establecidos en la cláusula duodécima del PCAP. En consecuencia acuerda requerir a los licitadores, para que aportasen los documentos acreditativos de los criterios de desempate relacionada en el artículo 147.2 de la LCSP, a los efectos de resolverlo.

En cumplimiento de dicho requerimiento las empresas licitadores presentaron la siguiente documentación:

- La **entidad Crespo Integra S.L** presentó varias declaraciones responsables sobre el número de de mujeres contratadas, los contratos temporales y fijos, y el porcentaje de personal con discapacidad. La ultima de ellas recogía textualmente: *«Que, a la fecha de finalización de*





## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

plazo de presentación de ofertas del expediente arriba indicado, la plantilla de empleados de **CRESPO INTEGRAL S.L.**, se compone de un total de 63 trabajadores/as, de los cuales el 98,41% son personal con discapacidad». Lo que acreditaba con informe de vida laboral del código cuenta de cotización núm \*\*\*\*\*36, correspondiente a dicha entidad, fechado el 23 de febrero de 2024, y relativo al día 29 de enero de 2024. Además, de lo anterior, presentó dictámenes médicos y las resoluciones de reconocimiento de discapacidad.

- La **UTE Integra MGSÍ CEE Andalucía S.L – Integra MGSÍ CEE S.L** presentó una tabla resumen de los trabajadores y entre otros documentos los informes de Vida laboral de Código de Cuenta de Cotización (IVL) de ambas empresas participantes en la UTE referidos al 29 de enero de 2024. Es de significar que dichos informes fueron aportados censurados.

- La entidad **Ingeniería y Diseños Técnicos S.A.**, presentó varios informes de trabajadores en alta en el código de cuenta de cotización \*\*\*\*\*44, que se corresponde con su razón social, emitido el 27 de febrero de 2024, referido al periodo correspondiente a ese mismo día, así como distintas resoluciones sobre grado de discapacidad, y otro documentos relativos a contratos de trabajo y un certificado sobre número total de empleados a fecha 22 de febrero de 2024, número de contratos temporales, de mujeres empleadas y de porcentaje de discapacitados en el periodo de un año.

- Las entidades **Asfalto y Construcciones Elsan S.A.**, y **Uniei Iniciativa Social S.L.U.**, presentaron declaración responsable sobre el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social, el tipo de contrato, y el número de contratados mujeres; informes de la cuenta de alta en la empresa emitidos en el mes de febrero de 2024 relativos a las altas a la fecha de los informes, o en otros casos relativo a la fecha de finalización de presentación de ofertas (29/01/2024); resolución sobre declaración de excepcionalidad conforme al RD 364/2005.

A la vista de dicha documentación el Departamento de Recursos Humanos emite informe en fecha 5 de marzo de 2024 que concluye los porcentajes de trabajadores discapacitados o en riesgo de exclusión social, el número de trabajadores fijos discapacitados, el porcentaje de contratos temporales, y el número de trabajadores mujeres. Concluyó dicho informe en cuanto a lo primero (porcentaje de trabajadores con discapacidad o riesgo de exclusión social) que la entidad Crespo Integral tenía un porcentaje de 98'41 por ciento; las entidades integrantes del la UTE MGSÍ CEE Andalucía – Integra MGSÍ CEE, tenían un porcentaje del 92'92 por ciento; la entidad Ingeniería y Diseños Técnicos S.A tenía un porcentaje del 2'33 por ciento; y la UTE Elsan-Uniei un porcentaje del 75'99 por ciento.

Reunida la Mesa de Contratación en sesión de 7 de marzo de 2024, y visto dicho informe clasifican los licitadores, al primero de los criterios de desempate en el siguiente orden: (1) Crespo Integra, S.L.; (2) UTE Integra MGSÍ CEE- Andalucía, S.L.- Integra MGSÍ CEE, S.L.; (3) UTE EISAN-UNEI 3; (4) Ingeniería y Diseños Técnicos, S.A.U. Y en su consecuencia se dicta decreto 2024-1800 de fecha 13 de marzo de 2024 por el que se requería al primer clasificado conforme al artículo 150.2 de la LCSP.

Mediante escrito de 12 de marzo de 2024 la representación de las entidades que conformaban la propuesta de UTE Elsan-Uniei, requirieron del órgano de contratación la



comprobación de los requisitos de solvencia y la documentación de desempate de los dos primeros clasificados, en relación a comprobar el porcentaje de trabajadores con discapacidad en los últimos 12 meses. Por otro lado la representación de las entidades que conformaban la propuesta de UTE Integra MGSI mediante escrito de 18 de marzo de 2024 solicitaron del órgano de contratación la exclusión de la entidad clasificada en primer lugar por estar incurso en causa de prohibición de contrata conforme al artículo 71.1 b), por carecer de plan de igualdad.

Reunida la Mesa de Contratación el 9 de abril de 2024, acuerdan textualmente: «.....requerir a la empresa Crespo Integra, S.L. para que en el plazo de 3 días hábiles a contar desde la recepción de este requerimiento, aporte: - Plan de Igualdad de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualmente se deberá acreditar que el Plan de Igualdad aprobado ha sido objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».

En su atención, la entidad Crespo Integra CEE S.L, aportó determinada documentación.

La Mesa de Contratación el 16 de abril de 2024, en cuanto al plan de igualdad señala que había sido aprobado con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas y que había sido objeto de negociación. Y, en cuanto a la antigüedad de los trabajadores con discapacidad acuerdan solicitar informe del Secretario. Dicho informe se emite el 22/04/2024, y con remisión a la DA 1 del RD 364/2005 concluyó textualmente lo siguiente: « En el supuesto que hayan de aplicarse los criterios sociales previstos en el art. 147.2 de la LCSP, para determinar o cuantificar el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, como primer criterio, debe tomarse en consideración el mayor número de contratación laboral de discapacitados en un período de doce meses a contar desde el plazo final de presentación de ofertas en el procedimiento de licitación».

Reunida la Mesa de Contratación en fecha 23 de abril de 2024, acuerda requerir informe a la Delegación de Recursos Humanos sobre cuál es la empresa con mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada uno de los licitadores teniendo en cuenta una antigüedad mínima de esos trabajadores de doce meses anteriores a la finalización del plazo de presentación de ofertas. Dicho informe se emite el 25 de abril siguiente ratificándose en los porcentajes señalados en el anterior informe.

Reunida la Mesa de Contratación el 2 de mayo de 2024 resuelve no haber lugar a la exclusión de Crespo Integra S.L por causa de la falta de registro del plan de igualdad, en tanto que no se trata de un requisito constitutivo; en cuanto al computo de porcentaje de los trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social se acepta el informe del Departamento de Recursos Humanos; y, finalmente, se tiene por acreditada la solvencia y la capacidad de la empresa propuesta para adjudicación. El acta de la mesa de contratación de 2 de mayo se cuelga en el perfil de contratante y en la plataforma de contratación el 7 de mayo siguiente.

El 9 de mayo de 2024 el órgano de contratación resuelve clasificar las ofertas y adjudicar el contrato a favor de la entidad Crespo Integra S.L.

**SEXTO.-** En cuanto al fono de la cuestión, como hemos expuesto, el presente recurso se fundamenta en tres motivos: en primer lugar se alega vulneración de los artículos 71, 140 y 150 de la LCSP por entender la recurrente que la adjudicataria está incurso en causa de prohibición para contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP. Subsidiariamente, para el caso de que no se apreciara la anterior causa de exclusión, se plantea la vulneración de la cláusula 15ª del PCAP y del artículo





## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

147 de la LCSP por entender la recurrente que varios de los trabajadores de la adjudicataria no tienen acreditada la condición de discapacitados, por lo que procede reajustar los porcentajes. Y subsidiario al anterior se opone por el recurrente discordancia entre las conclusiones de la mesa y el informe del Secretario General, e infracción del deber de requerir nueva documentación.

**Primero.-** En cuanto a la pretensión principal, relativa a que se acuerde la exclusión de la empresa Crespo Integra S.L al encontrarse incurso en prohibición de contratar conforme al artículo 71.1 d) de la LCSP, procede su inadmisión por lo siguiente:

Aunque el 19 de febrero de 2024 la Mesa de Contratación tuvo a la entidad Crespo Integra S.L como admitida, fue tras el acta de 7 de marzo siguiente (publicada en el perfil de contratante y Plataforma de Contratación el 8 de marzo) en la que se clasificaban las ofertas, cuando la ahora recurrente, mediante escrito presentado el 18 de marzo, advierte sobre la posible causa de prohibición de contratar de dicha entidad, alegando que en el REGCON no aparece el registro del Plan de Igualdad de la misma.

Una vez que se da trámite a dicho escrito, reclamado el Plan de Igualdad a la entidad propuesta para adjudicación, la Mesa de Contratación en sesión de 2 de mayo de 2024, tras analizar la cuestión planteada, resuelve expresa y motivadamente no haber lugar a la exclusión de dicha entidad, por entender que no incurre en prohibición de contratar por las razones que se incorporaban en el propio acuerdo.

Textualmente contenía la resolución de la Mesa de Contratación lo siguiente:

*<<Siendo las 12:30 horas se constituyó la Mesa de Contratación, compuesta en la forma precedentemente señalada y reunidos en el despacho del Sr. Secretario, para proceder a realizar las siguientes actuaciones:*

*1. Análisis del escrito presentado por Don José Pérez Martínez, en representación de la Entidad INTEGRAL MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCÍA, S.L., con NIF n.º B\*\*\*\*\*5; y Don Víctor Iván Sánchez Salina, en representación de la Entidad INTEGRAL MANTENIMIENTO GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L, con fecha 23 de abril de 2024, por el que solicita se excluya a Crespo Integra SL al encontrarse incurso en una prohibición para contratar, artículo 71.1.d) de la LCSP, dado que no tiene el Plan de Igualdad debidamente inscrito en el REGCON.....*

..

*En primer lugar, se da lectura del escrito presentado por Don José Pérez Martínez, en representación de la Entidad INTEGRAL MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCÍA, S.L., con NIF n.º B \*\*\*\*\*5; y Don Víctor Iván Sánchez Salina, en representación de la Entidad INTEGRAL MANTENIMIENTO GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L, en el que solicita la exclusión de la empresa Crespo Integra, S.L., al encontrarse incurso en la causa de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP.*

*Visto el escrito, el Sr. Secretario pone de manifiesto que la doctrina establecida por el Tribunal Administrativo Central de Recursos contractuales representada por las Resoluciones, entre otras, núms.*



*1664/2022, 238/2023 y la reciente 375/2024 en las que se concluye que si bien la inscripción de los Planes de Igualdad es una obligación legal, lo es a los efectos de publicidad y no tiene carácter constitutivo, de forma que a efectos de no incurrir en causa de prohibición de contratar, el cumplimiento del requisito previsto en el art. 71.1/d LCSP lo que exige es “contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Interpretación que sigue igualmente la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid, en Informe 6/2023, de 15 de diciembre, sobre la acreditación de que los licitadores cuentan con un Plan de Igualdad de mujeres y hombres.*

*En base a lo expuesto, los miembros de la mesa acuerdan no haber lugar a la exclusión de Crespo Integra SL.>>*

Es de señalar que el acuerdo de la mesa de contratación de 2 de mayo de 2024 fue publicado en la Plataforma de Contratación y el perfil de contratista el 7 de mayo siguiente.

Entiende este Tribunal que dicho acuerdo de la mesa de contratación, por resolver sobre la exclusión de una de las ofertas, era un acto de trámite cualificado conforme lo define el artículo 44.2 b) de la LCSP, en tanto que es un acto de la mesa que decide sobre la admisión de un candidato, y por ello un acto susceptible de recurso especial en materia de contratación. Pero, aunque era acto susceptible de recurso, y se dicta provocado por la propia iniciativa del ahora recurrente, sin embargo, frente al él no se interpuso recurso alguno, dejándolo firme y consentido.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la LCSP, el plazo para interponer recurso contra actos de trámite cualificados se iniciará a partir del día siguiente a aquel en el que se haya tenido conocimiento de la posible infracción. En este caso, habiéndose publicado el acuerdo de la mesa el 7 de mayo entendemos que los 15 días para recurrirlo finalizaban el 29 de mayo siguiente.

La recurrente pudo impugnar el acuerdo de la mesa de 2 de mayo de 2024 que negó la existencia de causa de prohibición para contratar. Sin embargo, no lo hizo. Por contra, traslada a este recurso contra al acuerdo de adjudicación los argumentos frente a aquel acuerdo, una vez que, tras pasado el plazo para recurrirlo, ya ha quedado firme.

Es por ello, por lo que por imperativo del principio de seguridad jurídica y lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 39/2015, el artículo 50.1 c), y el artículo 55 d) de la LCSP procede declarar la inadmisión de la pretensión principal de este recurso, en cuanto pretende indirectamente la revocación del acuerdo de la mesa de contratación de 2 de mayo que, sin embargo, quedó consentido.

Los plazos de admisibilidad constituyen normas de orden público que tienen por objeto aplicar el principio de seguridad jurídica regulando y limitando en el tiempo la facultad de impugnar las condiciones de un procedimiento de licitación. El plazo de interposición es consecuencia del principio de eficacia y celeridad que rigen el recurso (resoluciones 401/2018 y 59/2019 del Tribunal de Recursos Contractuales de la Comunidad de Madrid).

Considera este Tribunal que es de aplicación el artículo 19.3 del RD 814/2015, de 11 de septiembre, que dispone que cuando el acto de exclusión de algún licitador se notifique previamente al acto de adjudicación, el recurso contra la exclusión deberá interponerse dentro del plazo legalmente previsto para recurrir el acto de exclusión

Si la no exclusión se hubiera resuelto o comunicado conjuntamente con la adjudicación (artículo 151 LCSP), el plazo para recurrir la no exclusión habría contado desde la notificación de la adjudicación. Sin embargo, habiéndose puesto en conocimiento de los recurrentes el







## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

acuerdo de no exclusión con carácter previo, concretamente el 7 de mayo, incorporando los motivos y la justificación por lo que se acordaba en ese sentido, este Tribunal considera que el plazo de 15 días del artículo 50 de la LCSP debe computarse desde esa fecha, por lo que habiéndose interpuesto el presente recurso el día 30 de mayo ha de considerarse extemporáneo en cuanto a dicha pretensión.

Pues como ha entendido el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón en su resolución 89/2015 de 9 de septiembre de 2015, «.....*En la práctica existen dos posibilidades de recurso; frente al acto de exclusión, como acto de trámite cualificado, y frente al acto de adjudicación. Pero ambas posibilidades, con carácter general, no son acumulativas, sino de carácter subsidiario, a fin de impedir una « doble acción ». Es ésta la postura unánime de los Tribunales administrativos de recursos contractuales al respecto (entre otras, Resoluciones 50 y 107/2013 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, y Resoluciones 77 y 100/2013 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid).*»

Coincidimos con las conclusiones de la Resolución 401/2018 del Tribunal de Contratación Pública de Madrid, que acordó inadmitir el recurso especial interpuesto contra un acuerdo de la Mesa de contratación sobre rechazo de una proposición, habida cuenta que los motivos de no exclusión fueron notificada puestos en conocimiento de los licitadores, y se precisaron suficientemente los motivos de tal decisión. Entendemos, igualmente que «..*El recurso debe formularse dentro del plazo fijado al efecto y cualquier irregularidad del procedimiento que se alegue debe invocarse dentro del mismo so pena de caducidad, garantizando así el principio de efectividad del recurso*».

En todo caso, por todo lo dicho procede inadmitir la pretensión principal de este recurso sin que corresponda entrar en el fondo de ella.

**Segundo.-** En cuanto a la pretensión subsidiaria que reclama la retroacción de las actuaciones por infracción del artículo 15 del PCPA y el artículo 147 de la LCSP, por error en el porcentaje de trabajadores con discapacidad computados.

El recurrente argumenta que de los 62 trabajadores que se han considerado como discapacitados de la empresa Crespo Integra S.L, a los efectos de calcular el porcentaje del criterio de desempate del artículo 147. 2 a), ocho de ellos no pueden ser considerados. Respecto al trabajador 5 alega tener un porcentaje de discapacidad inferior al 33%; y respecto a los trabajadores 14, 21, 22, 23, 41, 45 y 53 alega que tenían caducada su declaración de discapacidad a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

1. Es oportuno abordar primero lo relativo en cuanto a que no pueden ser considerados a los efectos del artículo 147.2 de la LCSP los trabajadores con un porcentaje de discapacidad por debajo del 33 % (trabajador 5).

El informe del órgano de contratación, con remisión expresa al informe del Jefe de Personal y RRHH reconoce que efectivamente uno de los trabajadores computados tiene una discapacidad



reconocida según la documentación adjunta del 20%. Respecto a ello la entidad Crespo Integra S.L en el escrito de alegaciones, evacuado en el trámite de audiencia del presente procedimiento, alega que dicho trabajador aunque efectivamente tiene un grado de discapacidad del 20% ha de equipararse directamente con un trabajador con discapacidad igual o superior al 33% por aplicación del apartado 2 del artículo 4 de la Ley 1/2013, de 29 de noviembre General de derechos de las personas con discapacidad, según la redacción dada por la DF 2ª de la ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo, por tratarse de un trabajador con discapacidad permanente con una pensión reconocida.

Siendo, por tanto, un hecho admitido que dicho trabajador tiene un porcentaje de discapacidad reconocido por debajo del 33%, es esencial analizar la conceptualización de persona discapacitada a los efectos del artículo 147 de la LCSP que nos ocupa.

La redacción original del artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establecía "a todos los efectos", dos grupos diferenciados de personas que tenían la consideración de discapacitados: los que tenían una discapacidad reconocida, al menos del 33%, y los titulares de pensiones de incapacidad permanente, en sus grados de total, absoluta o gran invalidez. No establecía distinción en cuanto a los rangos de aplicación según el grupo, razón por lo cual, el criterio técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva depuestos de trabajo para personas con discapacidad, llegó a concluir que en aplicación de ese artículo podrían ser contratadas para dar cumplimiento a la cuota mínima del artículo 42 tanto las personas pertenecientes a un grupo como al otro.

El vigente apartado 2 del artículo 4 de la ley 1/2013, tras la modificación operada por la Disposición Final 2.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero dispone textualmente lo siguiente:

*«2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.*

*Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».*

Atendiendo a la mera literalidad de dicho precepto podría pensarse que la asimilación a la discapacidad con grado igual o superior a 33 para las personas que tengan reconocida pensión por incapacidad permanente o una pensión de clase pasiva, lo es únicamente a los efectos de lo dispuesto en los artículos 22 a 29 bis de dicha norma, que se corresponden con el Título I, Capítulo I, sección 1ª, relativos a condiciones de accesibilidad; los artículos 53 a 56, que se corresponden con el Título I, Capítulo VIII de la misma, relativos a la participación en la vida política y pública; y para los artículos 63 a 77 que se corresponden con el Título II de esa misma Ley 1/2023, de 29 de noviembre, relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Sin embargo, también el Real Decreto Legislativo 1/2023, de 29 de noviembre (que entró en vigor el 2 de marzo de 2023) modifica el artículo 35 del RDL 1/2013 ubicado en el Capítulo VI del Título I, relativo al Derecho al Trabajo, otorgándole el siguiente tenor literal:

*«1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.*





## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».*

Es decir, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 4.2 del RDL 1/2013, el artículo 35 del mismo texto extiende al Capítulo VI del Título I de la Ley (en el que se ubica el artículo 42 relativo a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad) los efectos de considerar personas con discapacidad a las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

El Libro Blanco de Empleo y Discapacidad (D.A. Quinta de la Ley 3/2023, de 28 de febrero) <sup>(1)</sup>, lo interpreta en ese mismo sentido al considerar que persona con discapacidad en el doble efecto que contempla el artículo 4.2 del RDL 1/2013, LGD se extiende también al Capítulo VI dedicado al derecho al trabajo conforme a la literalidad del artículo 35.1 de la misma norma. Textualmente se concluye en dicho texto: «...por lo que respecta a los tipos de empleo, ayudas a la generación de empleo, empleo ordinario, empleo con apoyo, cuota de reserva, empleo protegido, enclaves laborales y empleo autónomo, las personas que tengan la condición de pensionistas por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados en el sistema de Seguridad Social, o de pensionistas de clases pasivas por incapacidad permanente para el servicio o por inutilidad de Clases Pasivas del Estado entran dentro del concepto de personas con discapacidad» <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>.

Por tanto, partiendo de un concepto de persona discapacitada en los términos expuestos, es preciso concretar su aplicación respecto a los criterios de desempate que contiene el artículo 147 de la LCSP, que se discute en el presente recurso.

1 Apartado V, página 400.

2 Apartado III, página 238.

3 Interpretación que es coherente, también con el artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que textualmente recoge: « 5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad». O con lo dispuesto en la D.A Primera de esa misma norma.



Cuando el artículo 147 de la LCSP refiere en el apartado a) del número 2 como criterio de aplicación subsidiario *“el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas”*, es evidente que hay que ponerlo en relación con el criterio de adjudicación específico para el desempate que se describe en el apartado 1 a) del mismo artículo, que expresamente refiere: *“Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa”*. Y, también, debe ponerse en relación con el concepto que se contiene en el artículo 71.1 d) de la propia LCSP, que hace remisión expresa al artículo 42 de la Ley 1/2013 LGD, que regula la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Por tanto, considera este Tribunal, que el concepto de persona discapacitada que deba aplicarse al artículo 42 del RDL 1/2013 LGD es el mismo que debe aplicarse al artículo 174 de la LCSP. Por tanto, **a los efectos de aplicar el criterio de desempate, habrán de ser considerados los trabajadores discapacitados que lo sean al efecto para el artículo 42 del RDL 1/2013 LGD.**

Como hemos visto conforme a los artículos 4 y 35 del RDL 1/213 LGD, a los efectos del Capítulo VI del Título I de esa Ley, en el que se encuadra el artículo 42, son discapacitados tanto las personas que tienen reconocida una discapacidad igual o mayor al 33 % como las personas pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Es por ello, que a los efectos de los criterios de desempate de la LCSP habrán de ser tenidas en cuenta las personas que se encuentren en cualquiera de los tres grupos mencionados.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, no se ha acreditado la pertenencia del trabajador 5 al grupo de discapacidad por pensionistas.

Las circunstancias del trabajador 5 se constataron en el expediente de licitación a través de la documentación que aportó la empresa propuesta de adjudicación en el trámite de acreditación de los criterios de desempate, a la que tácitamente se ha remitido la entidad Crespo Integrá S.L en el trámite de alegaciones de este recurso, y que consistía por una parte en el dictamen propuesto del equipo de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad y por otro lado en el informe de vida laboral de la empresa.

El dictamen en relación a la persona trabajadora que nos ocupa (RCC con DNI\*\*\*\*\*24Y) diagnosticaba códigos G57.8, 187.2 y 125, y en aplicación de los baremos del RD 588/2022, de 18 de octubre otorgaba un grado de discapacidad del 20%. Si embargo, de dicho documento no puede deducirse la situación de dicho trabajador como pensionista de de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o su situación de pensionista de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Tampoco puede deducirse esa circunstancia del informe de vida laboral referido al 29 de enero de 2024 que se aportó en la licitación. En dicho documento se constata la situación de alta de la persona trabajadora la fecha de alta, el grupo de cotización 10 (peón), el tipo de contrato 300 (indefinido, fijo/discontinuo), el porcentaje de jornada habitual sobre la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación (parcial 0'512%), el tipo de cotización (general), el tipo de cotización por enfermedad profesional asociada, o los días totales cotizados, pero nada puede deducirse sobre su situación o no de pensionista.





## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

Por tanto, en conclusión, aunque un trabajador con un grado de discapacidad reconocido por debajo de un 33% podría ser considerado trabajador discapacitado a los efectos del artículo 42 del RDL 1/2013 LGD, y por tanto, a los efectos del artículo 147 de la LCSP, siempre que se integre en el grupo de personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en el caso que nos ocupa dicha circunstancia no ha quedado probada en el expediente, por lo que debemos coincidir con la conclusión del informe del Órgano de Contratación en cuanto a que el trabajador núm. 5 no puede considerarse como discapacitado a los efectos que nos ocupan.

**2.-** También reclama el recurso que descarten a aquellos trabajadores que tenían prevista la revisión de su declaración de discapacidad con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, por entender que tenían “caducada” la declaración de discapacidad a 29 de enero de 2024.

Respecto a ese extremo la entidad Crespo Integra S.L, en el trámite de audiencia en este procedimiento alega que *“las discapacidades físicas/psíquicas son renovadas prácticamente en su totalidad, por lo que teniendo un dictamen facultativo certificando su discapacidad, ya se acredita dicha condición”*. Respecto a los los trabajadores 14, 21, 41 y 45 aporta determinada documentación y respecto a los trabajadores 23 reitera documentos que ya acreditaban en el procedimiento de licitación la discapacidad permanente. Respecto al trabajador 53 no se aporta certificado actualizado ni hay remisión a la documentación presentada en vía administrativa, se alega haber indicado trámite de renovación y se aporta carátula de la solicitud.

Para resolver lo anterior es necesario hacer un análisis sobre los efectos y la naturaleza del plazo de revisión que se establece en las resoluciones de reconocimiento de discapacidad.

El Tribunal Supremo ha definido la discapacidad, en oposición a la situación de incapacidad como *«una situación permanente de minusvalía física, psíquica o sensorial, que altera de manera permanente las condiciones de vida de la persona discapacitada. En concreto, en el ordenamiento español la discapacidad es considerada como un 'estatus' que se reconoce oficialmente mediante una determinada declaración administrativa, la cual tiene validez por tiempo indefinido»*. (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 03/05/2016, Recurso 3348/2014, dictada en Unificación de Doctrina, citada en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 215/2024 de 20 febrero. También Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 5945/2015 de 13 octubre).

Que la declaración de discapacidad sea permanente o tenga una fecha para su revisión supone dos situaciones distintas, en tanto que, como ha entendido el Tribunal Supremo en la reciente Sentencia de 2 de noviembre de 2023, cuando existe una fecha de revisión el grado de discapacidad no está aún definitivamente fijado existiendo la posibilidad de que su situación mejore o empeore (STS1370/2023 de 2/11/2023, dictada en recurso 5386/2021). Pero que la



declaración de discapacidad tenga una fecha para su revisión, en contra de lo que afirma el recurrente, no significa que la declaración de discapacidad desde ese día pierda su vigencia, caduque o desaparezca.

Conforme al artículo 12 del Real decreto 888/2022, de 18 de octubre por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, ha de afirmarse que aunque el grado de discapacidad pueda ser objeto de revisión, por ejemplo, en la fecha prevista en la resolución de reconocimiento, traspasar esa fecha no significa que la declaración del grado de discapacidad deje de surtir efectos, pues el apartado 4 de dicho precepto establece textualmente que *“Cuando la Administración competente no haya revisado el grado de discapacidad en plazo, por causas ajenas a la persona interesada, se mantendrá el grado de discapacidad hasta que haya una nueva resolución”*. Por tanto, traspasada la fecha prevista de revisión, en tanto no se produce la nueva resolución sobre la situación de discapacidad, se mantiene la declaración existente, es decir, la situación de discapacidad se prorroga en los mismos términos y sin variación, por lo que no comparte este Tribunal la consideración que hace el recurso en cuanto a que las declaraciones de discapacidad estaban automáticamente caducadas, y en consecuencia sus titulares dejaban de tener la condición de discapacitados.

Con carácter general, tras la fecha prevista de revisión, la declaración de discapacidad permanecen inalteradas hasta que las declaraciones preexistentes no sean revisadas. No se interrumpen los efectos de la declaración de discapacidad entre la fecha prevista de revisión y fecha en la que esta efectivamente se produzca. Sin perjuicio de lo que pueda resultar en el acuerdo de revisión.

El argumento que se esgrime en el recurso se limita a considerar que la declaración de discapacidad no está vigente para los 8 trabajadores cuya fecha de revisión era previa al 29 de enero de 2024.

La mera literalidad del artículo 12.4 del 888/2022, de 18 de octubre citado, combinada con el plazo de 6 meses para resolver los expedientes de revisión que prevé al artículo 9 de esa misma norma, sería suficiente para desestimar la pretensión así planteada, en tanto que no es ajustado a derecho considerar no vigente una declaración de discapacidad por el mero hecho de que haya transcurrido la fecha para su revisión. Y eso es escrupulosamente lo que se está reclamando en el recurso.

Cuando la entidad Crespo Integra S.L, presenta la documentación que justificaba los criterios de desempate, es un hecho cierto que había 7 trabajadores para los que la fecha de revisión de su declaración de discapacidad había vencido antes del 29 de enero de 2024, sin embargo, en su declaración responsable la empresa afirmaba que las mismas estaban en vigor, y para acreditarlo aportó la vida laboral y las distintas resoluciones de declaración y dictámenes de propuestas iniciales. Esa documentación fue considerada suficiente por la mesa de Contratación, sin que nada se haya objetado a su suficiencia.

Solo lo dicho, serviría para desestimar el recurso en este punto, pero como no puede obviarse que habiendo quedado algunas fechas de revisión muy atrás en el tiempo, para mayor garantía del derecho a la tutela efectiva, procede analizar pormenorizadamente respecto de cada uno de los trabajadores.

- Para el **trabajador 14**, con grado de discapacidad del 34% (MSFJ con DNI\*\*\*\*\*7P), cuyo dictamen facultativo se evacuó el 23 de febrero de 2021, se preveía la revisión de su declaración de discapacidad el 19/02/2023. La entidad Crespo Integra S.L, en el trámite de audiencia de este recurso aporta dictamen facultativo evacuado el 14/04/2023 que ratifica





## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

el dicho grado de discapacidad y resolución que se lo otorga con carácter definitivo, por no preverse mejoría razonable. En ese caso la revisión ratificó la declaración original.

- Para el **trabajador 21**, con grado de discapacidad del 41% (NMS con DNI\*\*\*\*\*4L) cuyo dictamen facultativo se evacuó el 15 de febrero de 2021, se preveía la revisión para el 01/03/2023. La entidad Crespo Integra S.L, en el trámite de audiencia de este recurso aporta resolución de fecha 12/06/2023 que aumentaba el grado de discapacidad al 63% y lo otorgaba con carácter permanente. En ese caso la revisión ratificó la declaración original.
- El **trabajador 22** (SCGM con NIE \*\*\*\*\*8D) ostentaba la condición de discapacitado con carácter permanente desde el 15 de abril de 2021. En en trámite de la licitación la entidad Crespo Integra S.L aportó respecto a este trabajador al resolución de 2 de junio de 2017 que el reconocía un grado de discapacidad del 47 %, y que tenía carácter temporal y debía ser revisada antes del 25 de mayo de 2021, así como el dictamen técnico que le sirvió de base, y el traslado de dicha resolución. Ha sido en trámite de audiencia del presente recurso cuando la entidad Crespo Integral S.L, ha aportado la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad de dicho trabajador, donde se comprueba que tenía un reconocimiento de grado de discapacidad permanente con efectos desde el 15 de abril de 2021.
- Entiende este Tribunal que respecto al **trabajador 23** no procede lo alegado en el recurso en tanto que simplemente cotejando la documentación que se incorporó en su día en el procedimiento de licitación se constata que el recurrente incurre en error, pues se incorporó en su momento copia de la tarjeta acreditativa de grado de discapacidad permanente con efectos desde 22 de mayo de 2017.
- Para el **trabajador 41**, con grado de discapacidad del 42% (JIMB con DNI \*\*\*\*\*2V) cuyo dictamen facultativo se evacuó el 11 de diciembre de 2020, se preveía la revisión para el 11/12/2023. La entidad Crespo Integra S.L, en el trámite de audiencia de este recurso aporta resolución de 9 de abril de 2024, con efectos desde el 11 de diciembre de 2013, por la que se le aumenta el grado de discapacidad al 65% y con validez permanente. En ese caso la revisión ratificó la declaración original.
- Para el **trabajador 45**, con grado de discapacidad del 44 % (ISOP con DNI\*\*\*\*\*8P) cuyo dictamen facultativo se evacuó el 25 de enero de 2018, y cuya resolución de reconocimiento de discapacidad es de 15 de junio de 2017, se preveía la revisión el 24 de enero de 2023. La entidad Crespo Integra S.L, en el trámite de audiencia de este recurso ha aportado resolución de 24 de enero de 2023 que rebaja el grado de discapacidad al 36% con carácter definitivo. En ese caso la revisión ratificó la declaración original.
- Para el **trabajador 53**, con grado de discapacidad del 40% (MCSO con DNI\*\*\*\*\*0H) cuyo dictamen facultativo se evacuó el 8 de octubre de 2020, se preveía la revisión para el 1/11/2023. La entidad Crespo Integra S.L, en el trámite de audiencia en este recurso ha aportado una solicitud de dicha trabajadora de reconocimiento de grado de discapacidad de fecha 6 de junio de 2024, que entendemos va encaminado a obtener resolución



expresa sobre la revisión del grado de discapacidad. En este caso no hay constancia aún de que la resolución original haya sido ratificada.

Por tanto, considerando que el hecho de que la fecha de revisión del grado de discapacidad fuese previa al 29 de enero de 2024 no supone despojar a los trabajadores de su condición de discapacitados de forma automática, y, habiéndose probado ante este Tribunal que respecto a parte de los trabajadores se ha ratificado su declaración original o aún no se ha dictado resolución que la revoque, es por lo que debemos concluir que en cuanto a la primera pretensión subsidiaria procede estimarla parcialmente.

En cuanto al resto de los trabajadores que se citan en el recurso no procede mayor referencia, en tanto que no se concreta la causa de exclusión, habiendo quedado, en todo caso, aclarado el grado de discapacidad del trabajador 28 (39%) y habiendo quedado despejada la duda sobre la supuesta duplicidad de los trabajadores 31 y 58 que con la simple consulta de la documental aportada se comprueba que no resultan ser la misma persona.

**Tercero.-** Habiéndose estimado parcialmente la anterior pretensión no procede abarcar la segunda de las pretensiones subsidiarias planteadas. No obstante, en todo caso, de haber podido entrar en el fondo es de señalar que, por imperativo legal probablemente tendría que haber sido inadmitida por las mismas razones que la pretensión principal, en tanto que lo que materialmente está impugnando el recurrente es la decisión de la Mesa de Contratación de 2 de mayo de 2024 que aceptaba el informe del Jefe de Recursos Humanos de 25/04/2024, y, por tanto, tenía por suficiente la documentación presentada.

Y en cualquier caso, es de señalar que su planteamiento es radicalmente contradictorio y opuesto a la pretensión anterior, en tanto que el recurrente da por buena la documentación presentada si con ella se ve favorecida su posición, y sin embargo, acto seguido, en caso contrario, le niega efecto. Tampoco concreta el recurrente, en modo alguno, la razón por la que entiende que la documentación presentada no podría ser considerada, por lo que esa falta de concreción de los motivos por lo que entiende insuficiente la documentación hubiese sido también causa para desestimarla. Y en todo caso, es de señalar que los informes de vida laboral acreditan la antigüedad de los trabajadores en los doce meses anteriores, por ser un dato constatable en ellos la fecha de alta de cada trabajador y los días efectivamente cotizados y el tipo de contrato.

Por todo lo expuesto, este Tribunal, en cuanto al recurso interpuesto por las entidades INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCÍA, S.L., e INTEGRA MANTENIMIENTO GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L., frente al acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 9 de mayo de 2024 dictado en el expediente de licitación 19558/2023 ,  
**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Inadmitir la pretensión principal esgrimida en este recurso por extemporánea, por las razones expuestas en el apartado Primero del número Sexto de los Fundamentos de Derecho.

**SEGUNDO.-** Estimar parcialmente la primera de las pretensiones subsidiarias, de conformidad con lo expuesto en el apartado segundo del número sexto de los fundamentos de derecho, ordenando la retroacción de las actuaciones para que la Mesa determine nuevamente el porcentaje de trabajadores con discapacidad.







## TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

---

**TERCERO.-** Levantar la medida cautelar que operaba automáticamente de conformidad con el artículo 53 de la LCSP.

**CUARTO.-** Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de multa en los términos previstos en el artículo 58 de la LCSP.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a todos los interesados en el procedimiento y remitirla al Órgano de Contratación, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 59 de la LCSP, esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma sólo 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.

**EL TRIBUNAL DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN  
DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA**  
Documento firmado electrónicamente al margen.

