

**AL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL
AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA**

D. José Pérez Martínez, mayor de edad, con DNI 02.901.289-T, actuando en nombre y representación de **INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCÍA, S.L.**, con CIF n.º B-91.749.655; y D. Víctor Iván Sánchez Salinas, con DNI 75.153.671-K, mayor de edad, actuando en nombre y representación de **INTEGRA MANTENIMIENTO GESTIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**, con CIF n.º B-82992744; representación que acreditamos mediante copia de sendas escrituras de apoderamiento que acompañamos como **documentos números uno y dos**, solicitando que las notificaciones relativas a este asunto sean dirigidas y practicadas directamente a las referidas entidades mercantiles y no a quienes actúan aquí en su representación, COMPARECEMOS y, como mejor proceda en Derecho, **DECIMOS:**

- I. En fecha 10 de mayo de 2024 ha sido enviada a nuestras representadas la notificación, y publicado su anuncio en la Plataforma de Contratación del Sector Público, del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Estepona de fecha 9 de mayo de 2024, por el que se adjudica el contrato denominado «servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona» (Expte. 19558/2023), tramitado por el citado Consistorio, a la empresa «CRESPO INTEGRA, S.L.», con CIF n.º B-88.547.682.

- II. Considerando, por los motivos que se expondrán, que el acuerdo de adjudicación no se ajusta a Derecho, por medio del presente escrito venimos a interponer **RECURSO ESPECIAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN** frente al mismo, al amparo de lo dispuesto en los artículos 44 y concordantes de 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**»), y en el Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre («**RD 814/2015**»).

III. Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.1 de la LCSP, junto al presente escrito se acompañan:

- a) El documento que acredita el poder de los comparecientes, como **documentos números uno y dos.**
- b) Copia de la documentación que acredita la legitimación de la entidad recurrente y que, a su vez, constituye el acto administrativo impugnado, concretamente, el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Estepona, por la que se adjudica el contrato del «servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona» (Expte. 19558/2023), así como copia del anuncio de su publicación en la Plataforma de Contratación del Sector Público y de la notificación enviada a nuestras representadas, como **documentos números tres, cuatro y cinco.**

Se aporta también como **documento número seis** el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares («PCAP»).

- c) Dirección de correo electrónico a los efectos de envío de avisos, en su caso, y de comunicaciones: contratacion@integracee.es.

IV. El presente recurso especial en materia de contratación se basa en los siguientes:

MOTIVOS:

PRIMERO.- Cumplimiento de los requisitos formales y procedimentales para la interposición del presente recurso especial en materia de contratación

El presente recurso especial en materia de contratación se interpone frente al acto de adjudicación de un contrato de servicios de valor estimado superior a cien mil euros, con lo que resulta susceptible de recurso especial en materia de contratación, conforme a lo establecido en el artículo 44, apartados 1 a) y 2 c), de la LCSP.

Asimismo, el recurso especial se interpone dentro del plazo de quince días hábiles previsto en el artículo 50.1 d) de la LCSP, y ante el Tribunal competente en virtud del artículo 46 de la LCSP y del artículo 10.1 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre.

Finalmente, el recurso especial se plantea por quienes se hallan legitimadas para ello conforme al artículo 48 de la LCSP, 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., dado que, tal y como se puede comprobar en los documentos aportados (*vid.* documento número tres), nuestras representadas han concurrido a la presente licitación, habiendo resultado su oferta clasificada en segunda lugar.

SEGUNDO.- El acuerdo de adjudicación del contrato que nos ocupa no resulta ajustado a derecho, al incurrir la empresa adjudicataria en causa de prohibición de contratar por no contar con un plan de igualdad en vigor debidamente inscrito en el Registro correspondiente.

- **Vulneración de los artículos 71.1 d), 140.3 y 4 de la LCSP y 150.2 de la LCSP**

El presente recurso especial en materia de contratación se dirige frente al acuerdo de adjudicación del contrato denominado «servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona» (Expte. 19558/2023), tramitado por el Ayuntamiento de Estepona, que se ha dictado a favor de la empresa «CRESPO INTEGRA, S.L.»

A los efectos que aquí nos ocupa, hemos de partir de lo dispuesto en el artículo 71.1 d) de la LCSP, conforme al cual:

«Artículo 71. Prohibiciones de contratar.

1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

(...)

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.»

De acuerdo con el referido precepto, constituye una causa de prohibición de contratar el no 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, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, firmada por la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

Además, para no incurrir en la referida causa de prohibición de contratar, y de acuerdo con la doctrina consolidada por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía («TARCJA»), el plan de igualdad debe encontrarse asimismo **adaptado** a la normativa actualmente vigente y debidamente **inscrito** en el Registro de planes de igualdad, regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro («REGCON»).

Vid., a estos efectos, v.gr., las **Resoluciones del TARCJA números 503/2022, 581/2022, 26/2023, 138/2023, 303/2023 361/2023, 540/2023, 602/2023 y 631/2023, 13/2024 y 134/2024, entre otras.**

Pues bien, al respecto del cumplimiento de esta obligación legal de contar con un plan de igualdad debidamente adaptado en la normativa en vigor e inscrito en el REGCON, cuya inobservancia -como decimos- constituye causa de prohibición de contratar y que han de cumplir las empresas licitadoras de 50 o más trabajadores, como es la empresa que ha resultado adjudicataria en este caso, podemos acudir, por todas, a la reciente **Resolución del TARCJA número 134/2024, de 2 de abril (Recurso 113/2024)**, en la que se recoge la normativa reguladora de dicha obligación y la doctrina reciente sobre el efecto potencialmente excluyente que el incumplimiento de aquella puede conllevar, señalándose que (la negrita es nuestra):

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

- Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) [apartados 1 y 2]: *«1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2. *En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».*

- Artículo 46 de la LOI [apartados 4, 5 y 6]: *«4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*

5. *Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

6. *Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».*

- Artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI): *«En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto».*

- Artículo 11 del Real Decreto 901/2020: *“1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*

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

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

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

- Disposición transitoria única del Real Decreto Real 901/2020: *“Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador”.*

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

- Artículo 6.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: *«A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto [los planes de igualdad entre ellos], dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente».*

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

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

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

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

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

Por otro lado, en el marco de la contratación con el sector público, el artículo 71.1 d) de la LCSP dispone que «No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres».

Y el artículo 140.4 del citado texto legal establece que «Las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar a las que se refieren los apartados anteriores, deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato».

Asimismo, hemos indicado en nuestras resoluciones que **el efecto excluyente de la licitación que determina la circunstancia de estar incurso en esta prohibición de contratar no es automático, pues previamente debe otorgarse al licitador afectado la posibilidad de presentar pruebas de suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que haya podido adoptar para demostrar su fiabilidad** (véase al respecto la Resolución 26/2023 de este Tribunal). Y en nuestra Resolución 264/2023 veníamos a concretar que **se acredita no estar incurso en la prohibición de contratar -que estamos examinando- a través de un PI ajustado a la normativa**

e inscrito en el registro **a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas**, si bien el licitador incurso en esta prohibición de contratar por no disponer a la citada fecha de un PI inscrito en el REGCON puede evitar el efecto excluyente de la licitación aportando **con posterioridad durante el curso de la licitación la inscripción y registro del citado plan**. Es más, se añadía en dicha resolución que <<En cualquiera de los dos supuestos, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del PI siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o a la fecha de expiración del plazo del requerimiento que se efectúe con posterioridad, durante la licitación, deba entenderse transcurrido el plazo para la inscripción y publicación del plan>>»

Por lo tanto, de acuerdo con la doctrina expuesta, a los efectos de no incurrir en causa de prohibición de contratar, las empresas han de acreditar que cumplen con su obligación de contar con un plan de igualdad en vigor debidamente adaptado y **también inscrito en el Registro** correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, y subsistir esta circunstancia en el momento de la perfección del contrato (art. 140.4 LCSP).

Ahora bien, tal y como señala la referida Resolución, el eventual incumplimiento de esta obligación a la fecha de presentación de las ofertas no tiene un efecto excluyente automático, sino que ha de otorgarse al licitador afectado la posibilidad de presentar pruebas de suficiencia de las medidas correctoras o *self-cleaning* que haya podido adoptar para demostrar y restablecer su fiabilidad empresarial.

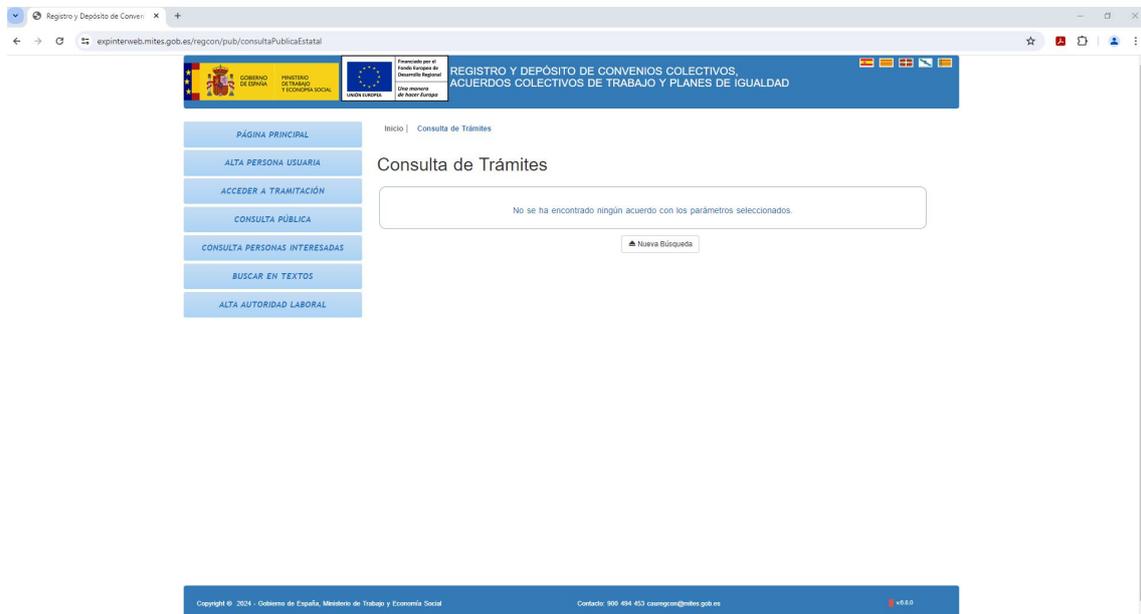
Y a este respecto podemos acudir, entre otras, a las **Resoluciones del propio TARCJA números 26/2023, de 27 de enero (Recurso 497/2022), 284/2023, de 19 de mayo (Recurso 164/2023), 349/2023, de 30 de junio (Recurso 299/2023) o a la propia 134/2024, de 2 de abril (Recurso 113/2024)**, de las que se extrae que las medidas correctoras que se consideran suficientes para evitar el efecto excluyente de la concurrencia de esta causa de prohibición de contratar consisten en que la empresa afectada haya realizado todas las actuaciones necesarias para contar, **dentro del curso del procedimiento de licitación y antes de que se le requiera la documentación previa a la adjudicación**, con un plan de igualdad debidamente adaptado **e inscrito en el Registro correspondiente** (o cuando menos, que se encuentre solicitada la inscripción y hayan transcurrido tres o más meses sin resolución expresa).

Y ello en la medida en que, insistimos, para que el Plan de Igualdad sea válido a los efectos de no incurrir en causa de prohibición de contratar, es necesario que se haya producido esa inscripción en el Registro, pues ello es lo que permite constatar que el Plan ha superado el **necesario «CONTROL DE LEGALIDAD» que corresponde a la**

autoridad laboral (vid. **Resolución del TARCJA número Resolución 98/2024 - Recurso 73/2024-**).

Sentado lo anterior y en lo que respecta al presente caso, si bien en el expediente de contratación consta que la empresa adjudicataria ha aportado un Plan de Igualdad que, según parece, habría sido aprobado y firmado con la representación de los trabajadores, dicho Plan, sin embargo, no consta inscrito en el correspondiente Registro.

En efecto, de la consulta pública en la dirección *web* del **Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad («REGCON»)** con el CIF de la empresa adjudicataria, esto es, «CRESPO INTEGRAL, S.L.», se extrae la siguiente información:



Se acompaña impresión de la captura de pantalla de la consulta realizada como **documento número siete**.

Como se puede observar, la información que figura en el citado Registro refleja que **NO CONSTA PLAN DE IGUALDAD INSCRITO a nombre de la empresa adjudicataria**.

Por ello, aunque la empresa adjudicataria haya aportado un Plan de Igualdad, su falta de inscripción en el REGCON quiere decir, en palabras del propio TARCJA, que «no es posible advenir si el mismo se ajusta al marco normativo actual, al faltar el control de legalidad del plan que corresponde a la autoridad laboral, como paso necesario previo a su inscripción y registro» (vid. Resolución del TARCJA número Resolución 98/2024 - Recurso 73/2024-).

Es más, la fecha de la última acta de la comisión negociadora aportada por la adjudicataria, en la que se acordó la aprobación y firma del Plan de Igualdad y proceder a su inscripción en el REGCON, es de 9 de enero de 2024. Dado el largo tiempo transcurrido desde entonces, sólo se puede concluir que dicho Plan no ha sido debidamente sometido al citado control de legalidad de la autoridad laboral o, incluso, que ha sido rechazado por parte de ésta.

Así pues, careciendo «CRESPO INTEGRAL, S.L.» de un Plan de Igualdad debidamente inscrito en el REGCON tanto en la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas (29 de enero de 2024), como en la fecha en que fue requerida para aportar la documentación previa a la adjudicación (13 de marzo de 2024), así como tampoco cuando se le requirió expresamente para que aportase su Plan de Igualdad (9 de abril de 2024), e incluso en la actualidad (pues sigue sin constar inscripción alguna en el REGCON), no cabe duda de que dicha empresa adjudicataria se encontraba y se encuentra aún a día de hoy en situación de prohibición de contratar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

En estos mismos términos concluye la Resolución 134/2024, de 2 de abril, anteriormente citada (y en igual sentido otras muchas), señalando que (el énfasis es nuestro):

«En el caso analizado, EVOLUTIO no acreditó contar con un PI adaptado a la normativa actual e inscrito en el REGCON, ni al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas, ni al tiempo de finalizar el plazo del requerimiento de subsanación concedido en el trámite de aportación de documentación previa a la adjudicación.

En efecto, el plan que presentó en la licitación fue aprobado e inscrito en el REGCON antes de la publicación y entrada en vigor de la nueva normativa en materia de igualdad -materializada principalmente en el Real Decreto 901/2020-. Ello quiere decir que el plan que EVOLUTIO aportó no estaba adaptado a la legalidad vigente, aunque figurase inscrito, al ser de fecha anterior a la norma reglamentaria. Se da, pues, el presupuesto de hecho necesario para incurrir en la circunstancia de prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP: a saber, no cumplir con la obligación de contar con un PI conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI -entendiendo referida la cita de este precepto legal a todo el marco normativo que actualmente regula los planes

de igualdad, pues sería absurdo considerar, por ejemplo, que la referencia al artículo 45 de la norma legal excluye la aplicación del artículo 46 de la misma que regula la inscripción obligatoria de los planes-.

En este escenario, el nuevo plan de EVOLUTIO aprobado el 8 de febrero de 2024 e inscrito en el REGCON el 12 de marzo de 2024 -que es aportado en vía de recurso- **no puede enervar la concurrencia de la prohibición de contratar existente en el momento de licitar ni el efecto excluyente de la misma, al no contar con el nuevo plan ni siquiera tras la finalización del plazo del requerimiento de subsanación de la documentación previa a la adjudicación.** Así pues, al momento de adoptarse el acuerdo de exclusión, la recurrente no había acreditado que contaba con un nuevo PI, adaptado a la legalidad vigente -y en particular al Real Decreto 901/2020- e inscrito en el REGCON o con solicitud de inscripción anterior en tres meses al requerimiento de subsanación efectuado.

(...)

Finalmente, si bien la exclusión por la concurrencia de esta prohibición de contratar no es automática y el licitador afectado por esta prohibición al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas debe poder presentar pruebas tendentes a demostrar su fiabilidad empresarial (véase la Resolución 26/2023 de este Tribunal), también hemos señalado (v.g. Resolución 264/2023) que el licitador incurso en esta prohibición de contratar, por no disponer a la citada fecha de un PI inscrito en el REGCON, puede evitar el efecto excluyente automático aportando con posterioridad durante el curso de la licitación y hasta el momento previo a la adjudicación la inscripción y registro del citado plan. En definitiva, el restablecimiento de su fiabilidad queda garantizado si al final de la licitación ya estuviese en condiciones de cumplir con la obligación que tenía al tiempo de licitar.

Pues bien, **en el supuesto aquí analizado y tras el requerimiento de subsanación, EVOLUTIO no aportó ninguna evidencia de estar en condiciones de cumplir con la obligación que tenía al tiempo de licitar, pues continuaba sin tener un plan actualizado e inscrito en el registro. Prueba de ello es que aporta en vía de recurso la documentación de que debió disponer en el trámite previo a la adjudicación.»**

Por lo tanto, dado que la empresa adjudicataria carece (siempre ha carecido) de un Plan de Igualdad válido (admitido por la autoridad laboral) y debidamente **inscrito en el REGCON**, sin que haya llevado a cabo las medidas correctoras necesarias, en aplicación de la doctrina expuesta ha de considerarse que se halla, como decimos, incurso en la causa de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

Ello conlleva que deba acordarse la **exclusión de «CRESPO INTEGRAL, S.L.»**, tal y como establece la doctrina fijada por el Tribunal al que nos dirigimos, y en consecuencia, que deba proponerse como adjudicataria del contrato a la siguiente clasificada, en los términos que veremos en el motivo subsiguiente, requiriéndole a tal efecto para que aporte la documentación prevista en el artículo 150.2 de la LCSP.

TERCERO.- El acuerdo de adjudicación del contrato que nos ocupa no resulta ajustada a derecho, al haberse atribuido a la entidad CRESPO INTEGRAL, S.L., un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que le correspondía, de acuerdo con la documentación aportada por ésta. La oferta de nuestras representadas debió resultar clasificada en primer lugar.

- Vulneración de la cláusula 15ª del PCAP y del artículo 147 de la LCSP

El presente motivo se formula para el caso de que no se aprecie la causa de exclusión expresada en el motivo anterior.

Tal y como consta en el expediente de contratación, en la licitación que nos ocupa se produjo un empate entre todas las licitadoras admitidas, por lo que se procedió a aplicar por la Mesa de Contratación los criterios de desempate previstos en la cláusula 15ª del PCAP, que se remite, a su vez, a lo dispuesto en el artículo 147 de la LCSP.

Concretamente, la cláusula 15ª del PCAP establece que:

«Cuando tras efectuar la ponderación de todos los criterios de valoración establecidos, se produzca un empate en la puntuación otorgada a dos o más ofertas, se aplicará lo previsto en el artículo 147 LCSP. La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.

En los casos de empresas que concurren en UTE, a efectos de computar los trabajadores se procederá a la suma total de las plantillas sin tener en cuenta los porcentajes de cada empresa en la UTE. Computado el total de trabajadores de la UTE se procederá al cálculo de los porcentajes del artículo 147 de la LCSP.

La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.»

Por su parte, el artículo 147.2 de la LCSP dispone lo siguiente:

«2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.»

Pues bien, una vez requerida a todas las licitadoras empatadas la documentación acreditativa necesaria para la aplicación de los criterios de desempate, y tras diversas reuniones celebradas por la Mesa de Contratación, finalmente, en su reunión de 23 de abril de 2024 y de acuerdo con el Informe emitido por el Departamento de Recursos Humanos al que se había encomendado el análisis de aquella, se procedió a establecer la clasificación final de las ofertas sobre la base de lo siguiente:

- Número de trabajadores y número de trabajadores discapacitados/en riesgo de exclusión, temporales, fijos, mujeres, fijos con discapacidad:

EMPRESA	TRABAJADORES	DISCAP+EXCLUS	TEMPORALES	FIJOS	MUJERES	FIJOS DISCAP
INTEGRA MGSI CEE -ANDALUCIA, S.L.	716	691	138	578	259	578
INTEGRA MGSI CEE , S.L. TODOS	3263	3032	642	2621	1735	2030
CRESPO INTEGRAL	63	62	16	47	41	46
INGENIERIA Y DISEÑOS TÉCNICOS S.A.	300	7	8	292	47	
UTE ELSAN-UNEI	1487	1130	194	1293	528	981
ELSAN	197	1	39	158	25	1
UNEI	1290	1129	155	1135	503	980

- Porcentajes:

EMPRESA	% discapacidad+exclusion socia	% fijos discapacida	% temporales del total	% mujeres
INTEGRA MGSI CEE -ANDALUCIA, S.L.	96,51	80,73	19,27	36,17
INTEGRA MGSI CEE , S.L. TODOS	92,92	62,21	19,68	53,17
CRESPO INTEGRAL	98,41	73,02	25,40	65,08
INGENIERIA Y DISEÑOS TÉCNICOS S.A.	2,33		2,67	15,67
UTE ELSAN-UNEI	75,99	65,97	13,05	35,51
ELSAN	0,51	0,51	19,80	12,69
UNEI	87,52	75,97	12,02	38,99

En lo que concierne al presente motivo, hemos de centrarnos en los datos sobre trabajadores con discapacidad y el porcentaje atribuido a la entidad adjudicataria, CRESPO INTEGRAL, S.L.

Como se puede observar, dicha empresa declara contar con un total de **63 trabajadores**, de los cuales, según ella misma, **62 son trabajadores con discapacidad**, lo que determina un porcentaje de trabajadores con discapacidad del **98,41%**.

Pues bien, en el trámite de acceso al expediente solicitado por nuestras representadas con carácter previo a la interposición del presente recurso especial en materia de contratación y que fue concedido mediante comunicación de fecha 28 de mayo de 2024 que se acompaña como **documento número ocho**, mi representada ha podido visualizar la documentación aportada por CRESPO INTEGRAL, S.L., a la Mesa de Contratación a los efectos de acreditar lo declarado por ella en relación con el número total de trabajadores y el porcentaje que, de ellos, son personas con discapacidad.

En dicha documentación se incluye el informe de vida laboral de la Seguridad Social de la empresa, a los efectos de acreditar el número total de trabajadores de la empresa. El informe de vida laboral aportado lo es **a fecha de 29 de enero de 2024**, esto es, al día de finalización del plazo de presentación de ofertas, de acuerdo con el requerimiento efectuado por la Mesa a las licitadoras, que indicaba que debían aportar la documentación acreditativa de los criterios de desempate referida a dicha fecha.

Asimismo, al citado informe de vida laboral de la empresa se acompañan los documentos en virtud de los cuales CRESPO INTEGRAL, S.L. pretende acreditar los trabajadores con discapacidad.

Pues bien, a la vista de la documentación aportada por dicha entidad, hemos de señalar lo siguiente:

- El informe de vida laboral de la Seguridad Social muestra que la citada empresa, a fecha 29 de enero de 2024, contaba con un total 63 trabajadores.
- La empresa declara que, de esos 63 trabajadores, 62 son trabajadores con discapacidad.
- Si bien el censurado de los datos personales realizado en toda la documentación no permite cotejar que los trabajadores cuyos certificados de discapacidad se aportan están incluidos efectivamente en el informe de vida laboral y, por tanto, pertenecen verdaderamente a CRESPO INTEGRAL, S.L., si suponemos que sí pertenecen a dicha empresa, lo cierto es que, en cualquier caso, hay 8 casos en los que los documentos aportados **no acreditan en modo alguno tener un certificado de discapacidad válido.**

Concretamente, y atendiendo a los archivos en formato *pdf* que nos fueron facilitados por el Ayuntamiento en el trámite de acceso al expediente, nos referimos a los siguientes:

EMPLEADO	FECHA RESOLUCION	FECHA FIN	PORCENTAJE	PÁGINA	PDF	COMENTARIO
TRABAJADOR 01	22/11/2016	DEFINITIVO	68	5	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 02	31/05/2022	24/06/2024	33	7-10	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 03	01/02/2023	DEFINITIVO	36	11	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 04	21/05/2004		42	12-14	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 05	15/02/2023	DEFINITIVO	20	15	DOCUMENTO I	Tiene un porcentaje de discapacidad inferior al 33%, por lo que no se considera trabajador con discapacidad a estos efectos conforme art. 4.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre
TRABAJADOR 06	08/01/2020	DEFINITIVO	53	16-19	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 07	21/10/2015		33	20-22	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 08	30/07/2018		71	23-24	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 09	05/01/2015		33	25-26	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 10	11/10/2011		33	27-29	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 11	19/05/2017	DEFINITIVO	68	30-33	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 12	22/07/2020	DEFINITIVO	67	34-37	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 13	24/09/2021	24/09/2024	34	38-39	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 14	10/08/2020	19/02/2023	34	40-42	DOCUMENTO I	No vigente
TRABAJADOR 15	07/02/2012		38	43-45	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 16	18/04/1986		67	46	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 17	13/08/2019	DEFINITIVO	70	47-49	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 18	21/02/2017	DEFINITIVO	47	50-54	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 19	20/08/2009		82	55-57	DOCUMENTO I	

TRABAJADOR 20	11/05/2022	DEFINITIVO	33	58-61	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 21	15/02/2021	01/03/2023	41	62	DOCUMENTO I	No vigente
TRABAJADOR 22	09/01/2017	25/05/2021	43	63-65	DOCUMENTO I	No vigente
TRABAJADOR 23	22/07/2015	20/11/2017	48	68-69	DOCUMENTO I	No vigente
TRABAJADOR 24	22/05/2017	DEFINITIVO	46	70	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 25	13/07/2016	DEFINITIVO	47	71-74	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 26	03/08/2018		33	75-77	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 27	25/08/2020		39	78-80	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 28	11/12/2019	DEFINITIVO		82	DOCUMENTO I	No se puede ver grado de discapacidad
TRABAJADOR 29	22/03/2010	DEFINITIVO	54	81, 83-86	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 30	05/07/2004		66	87	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 31	19/10/2023		80	88	DOCUMENTO I	* Parece podría ser el mismo que el Trabajador 58
TRABAJADOR 32	16/05/2019	07/06/2024	44	89-91	DOCUMENTO I	
TRABAJADOR 33	01/02/2006		65	92 + 1	DOCUMENTO I + DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 34	01/07/2016	DEFINITIVO	43	2-4	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 35	23/04/2021	23/04/2025	33	5	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 36	11/10/2011		33	6	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 37	19/07/2017	DEFINITIVO	66	7-10	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 38	12/07/2004		65	11	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 39	24/09/2007		67	12-14	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 40	02/12/2015	DEFINITIVO	77	15-16	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 41	11/12/2020	11/12/2023	42	17-19	DOCUMENTO II	No vigente
TRABAJADOR 42	15/11/2013		34	20-24	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 43	31/03/2022	DEFINITIVO	56	25-30	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 44	11/08/2021	DEFINITIVO	45	31-33	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 45	15/06/2017	24/01/2023	44	34-36	DOCUMENTO II	No vigente

TRABAJADOR 46	30/01/2017		IPT	37-39	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 47	17/07/2014		33	40-42	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 48	29/06/2022	28/10/2024	35	43-48	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 49	09/11/2012	DEFINITIVO	66	49-51	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 50	07/09/2009		65	53	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 51	10/04/2013		65	59-61	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 52	19/02/2019	DEFINITIVO	33	62-65	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 53	01/06/2019	01/11/2023	40	66-68	DOCUMENTO II	No vigente
TRABAJADOR 54	13/07/2009		67	69-71	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 55	22/07/2015		38	72-74	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 56	21/12/2018		42	75-76	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 57	07/11/2017		36	77-82	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 58	19/10/2023		81	83	DOCUMENTO II	* Parece podría ser el mismo que el Trabajador 31
TRABAJADOR 59		DEFINITIVO	39	84	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 60	19/10/1992	DEFINITIVO	65	85	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 61	15/11/2016	DEFINITIVO	33	86	DOCUMENTO II	
TRABAJADOR 62	26/09/1994		65	87	DOCUMENTO II	

Pues bien, tal y como se puede observar, del total de los 62 trabajadores que la empresa CRESPO INTEGRAL, S.L., declara como trabajadores con discapacidad, no pueden admitirse en modo alguno:

- Los trabajadores que tienen caducada su declaración de discapacidad (trabajadores 14, 21, 22, 23, 41, 45 y 53).
- El trabajador que presenta un grado de discapacidad del 20%, al ser inferior al 33%, que es el mínimo exigido en el artículo 4.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (trabajador 5).
- Además, hay un trabajador respecto del cual no se puede verificar el grado de discapacidad, y otros dos casos que pueden estar duplicados.

Por lo tanto, **de los 62 trabajadores que la empresa adjudicataria declara como trabajadores con discapacidad, no pueden admitirse en modo alguno, como mínimo, 8 de ellos, por lo que realmente sólo serían computables como trabajadores con discapacidad un total de 55.**

Se acompaña, como documento número nueve, la documentación de los citados 9 trabajadores que se declaran como trabajadores con discapacidad y que, como decimos, no pueden admitirse.

De acuerdo con lo anterior, el porcentaje que realmente se debería haber atribuido a la empresa CRESPO INTEGRAL, S.L., es el siguiente:

Nº total de trabajadores	Nº de trabajadores con discapacidad/exclusión	% trabajadores con discapacidad/exclusión
63	55	87,30%

Así pues, siendo el porcentaje de trabajadores con discapacidad/exclusión de nuestras representadas, como se ha visto y así consta en el acta de la reunión de la Mesa de Contratación de 23 de abril de 2024, del **92,92%**, la oferta que debe resultar primera clasificada es la suya, y no la de CRESPO INTEGRAL, S.L.

Procedería, en consecuencia, anular el acuerdo de adjudicación impugnado, y en su lugar, ordenar la retroacción de las actuaciones para que por la Mesa se determine de nuevo el porcentaje de trabajadores con discapacidad/exclusión de la empresa CRESPO INTEGRAL, S.L., sin computar los 8 trabajadores indicados por las razones expuestas, y tras ello, se efectúe nuevamente la clasificación final de ofertas, y en consecuencia, que se requiera a nuestras representadas para que aporten la documentación previa a la adjudicación, al resultar su oferta clasificada en primer lugar.

CUARTO.- El acuerdo de adjudicación del contrato que nos ocupa no resulta ajustada a derecho, al no haberse aplicado correctamente el criterio de desempate consistente en el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, en los términos de lo establecido en el informe emitido por la Secretaría General del Ayuntamiento de Estepona y en la doctrina de los tribunales de recursos contractuales, ni haberse requerido de nuevo a los licitadores para que aportasen la documentación necesaria para ello.

El cómputo de trabajadores con discapacidad debe realizarse atendiendo al porcentaje considerado en un periodo de los 12 meses anteriores al día de finalización del plazo de presentación de ofertas, y no en ese preciso día.

- Vulneración de la cláusula 15ª del PCAP y del artículo 147 de la LCSP

El presente motivo se efectúa con carácter subsidiario a lo expresado en los motivos precedentes. Como se ha visto anteriormente, tras producirse el empate entre todas las licitadoras, la Mesa de Contratación procedió a la aplicación de los criterios de desempate previstos en el artículo 147.2 de la LCSP, al que se remite la cláusula 15ª del PCAP rector de la licitación que nos ocupa.

A tal efecto, mediante requerimiento de fecha 21 de febrero de 2024, la Mesa de Contratación solicitó a nuestras representadas, y al resto de licitadoras, la documentación acreditativa de los criterios de desempate aplicables.

La literalidad del mencionado requerimiento, que acompañamos como **documento número diez**, es la siguiente (el énfasis es nuestro):

«A la vista de las ofertas realizadas por los licitadores, y dado que se ha producido un empate, -todas han conseguido la misma puntuación-, la mesa de contratación acuerda requerir a Crespo Integral, S.L., Ingeniería y Diseños Técnicos, S.A.U., UTE Elsan-UNEI y UTE Integra MGSÍ CEE Andalucía, S.L. - Integra MGSÍ CEE, S.L. para que en el plazo de 5 días hábiles aporten los documentos acreditativos de los criterios de desempate relacionada en el artículo 147.2 de la LCSP, a los efectos de resolver el empate de las ofertas que han realizado.

Es por lo que se les requiere a fin de que, en el plazo de 5 días hábiles a contar desde la recepción del envío del presente requerimiento, presenten de conformidad con los criterios de desempate previstos en el artículo 147.2 de la LCSP, la siguiente documentación **referida al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas**:

- Documentación acreditativa del porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- Documentación acreditativa del porcentaje de contratos temporales en la plantilla.
- Documentación acreditativa del porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla.»

Como se puede observar, el requerimiento recibido por nuestras representadas era claro en el sentido de que la documentación solicitada debía referirse «*al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas*», esto es, al 29 de enero de 2024 (fecha límite recogida en el anuncio de licitación).

En cumplimiento de este requerimiento, tal y como consta en el expediente, nuestras representadas y el resto de las licitadoras admitidas presentaron con fecha 29 de febrero de 2024 la documentación solicitada.

En congruencia con el requerimiento, como decimos, **toda la documentación aportada sobre trabajadores contratados con discapacidad venía referida al día 29 de enero de 2024, es decir, al día de finalización de presentación de ofertas.**

Y así consta, efectivamente, en el expediente, tal y como han podido comprobar nuestras representadas (de hecho, es el caso, por ejemplo, de la propia empresa adjudicataria, que aporta informe de vida laboral correspondiente al día 29 de enero de 2024).

Sobre la base de la documentación aportada por los licitadores, en su reunión de 7 de marzo de 2024 la Mesa de Contratación procedió a la clasificación de las ofertas en aplicación del criterio de desempate consistente en el «porcentaje de trabajadores con

discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas».

Se acompaña copia del acta de la mencionada reunión de 7 de marzo de 2024 como **documento número once**.

Sin embargo, en reunión de 16 de abril de 2024 y a la vista de un escrito presentado por una de las licitadoras, **la Mesa de Contratación acordó que por parte del Sr. Secretario General se emitiese un informe sobre el asunto abordado en dicho escrito,** que no era otro que determinar la forma correcta en la que debía realizarse el cómputo de trabajadores con discapacidad de cada empresa.

Se acompaña copia del acta de dicha reunión de 16 de abril de 2024 como **documento número doce**.

Con base en lo anterior, en fecha 23 de abril de 2024 la Mesa de Contratación volvió a reunirse para dar lectura al **Informe emitido por el Sr. Secretario General,** en el cual se viene a **concluir lo siguiente** (el énfasis es nuestro):

«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.**»

Como vemos, la conclusión de la Secretaría General es que el cómputo de trabajadores con discapacidad debe realizarse tomando en consideración **un período de 12 meses** desde el día final del plazo de presentación de ofertas, y no sólo ese día.

Una vez expresada la conclusión alcanzada en el Informe del Secretario General, la Mesa de Contratación, en esa misma reunión de 23 de abril de 2024, acordó sin embargo lo siguiente (nuevamente, el énfasis es nuestro):

«- Requerir a la Delegación de Recursos Humanos que emita informe en el sentido:

• Empresa con **mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, teniendo en cuenta una antigüedad mínima de estos trabajadores de doce meses inmediatamente anteriores al momento de finalizar el plazo de prestación de ofertas (29 de enero de 2024).**

En caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o en el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

- En el caso, de que con los documentos aportados por cada una de las empresas no sea posible realizar el cálculo de los trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de conformidad con el informe del Sr. Secretario General, se acuerda requerir a las mercantiles que aporten aquellos datos que resulten necesarios a los efectos de poder informar.»

Se acompaña copia de la reunión de 23 de abril de 2024 como **documento número trece**.

Pues bien, **existe una clara falta de concordancia entre la conclusión alcanzada en el Informe del Sr. Secretario General y lo acordado por la Mesa de Contratación.**

En efecto, en el Informe de Secretaría General se indica que lo que se ha de determinar para la aplicación del criterio de desempate previsto en el artículo 147.2 de la LCSP es **«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 efecto, conforme a la Secretaría General, el cómputo debía realizarse considerando los trabajadores con discapacidad contratados en un período de 12 meses desde el día de finalización del plazo de presentación de ofertas, y no en ese preciso día (al margen de la antigüedad laboral que tenga cada trabajador).

Dicho de otro modo, **no se trata de determinar qué empresa tiene un mayor número de trabajadores con discapacidad el día concreto en que finalizó el plazo de presentación de ofertas (al margen de su antigüedad), sino de determinar cuál de ellas presenta el mayor número de trabajadores con discapacidad «en un período de doce meses»** a contar desde el plazo final de presentación de ofertas.

Este aspecto resulta especialmente relevante, pues **recordemos que la documentación que se había requerido a las empresas, entre ellas a nuestras representadas, sólo se refería al día exacto de finalización del plazo de presentación de no ofertas, y no al período de los 12 meses anteriores a esa fecha.** Es decir, lo aportado era la información sobre la realidad existente en un día preciso y determinado (29/01/2024), y no en un período completo de 12 meses.

Por ello, **la documentación requerida -y aportada- inicialmente por los licitadores no servía para aplicar el criterio de desempate en los términos establecidos en el**

Informe de la Secretaría General (pues concluía -reiteramos una vez más- que debía tenerse en cuenta el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión, no en el día concreto de finalizar el plazo de presentación de ofertas, sino en el período de los 12 meses anteriores a esa fecha).

De hecho, según consta en el acta de la segunda reunión de 23 de abril de 2024, en la que se dio ya lectura al informe encargado a la Delegación de Recursos Humanos (emitido sobre la base de la documentación aportada inicialmente), se vuelve a remarcar que lo concluido por la Secretaría General en su informe es que *«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»*. Se acompaña copia de dicha segunda acta de 23 de abril de 2024, como **documento número catorce**.

Sin embargo, en lugar de aplicar correctamente el criterio fijado en el citado Informe de la Secretaría General y **volver a requerir a las licitadoras para que aportasen la documentación acreditativa de la contratación de personas con discapacidad en un período de 12 meses** a contar desde la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, **la Delegación de Recursos Humanos y la propia Mesa de Contratación vuelven a realizar el cómputo con la documentación aportada en su día, que sólo se refería, insistimos, a un día concreto**.

Obviamente, el número de trabajadores con discapacidad contratados por una empresa en un período de 12 meses no tiene necesariamente que ser igual al número de trabajadores que se encuentren contratados en un día concreto, ni por tanto tampoco tiene que ser igual necesariamente el porcentaje resultante, que determina, a su vez, la adjudicación.

Por ello, resulta obligado considerar que **el informe emitido por la Delegación de Recursos Humanos y aceptado por la Mesa de Contratación**, en el que se basa el acuerdo de adjudicación, y que realiza el cómputo de trabajadores con discapacidad sobre la base de la documentación inicialmente aportada por las empresas, **no cumple con el criterio fijado por la Secretaría General, que es el mismo que el establecido por la doctrina de los Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales**.

En efecto, así se desprende de las Resoluciones adoptadas, entre otros, por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, pudiendo citarse, a título de ejemplo y por ser muy reciente, la **Resolución nº 498/2024, de 18 de abril de 2024 (recurso nº 210/2024)**, en la que se señala lo siguiente (el énfasis es nuestro):

«Considera, en primer lugar, que no ha existido empate entre su oferta y la de la adjudicataria, puesto que, si bien ambos licitadores acreditaron disponer de una plantilla constituida en su totalidad por trabajadores con discapacidad, entiende que los cálculos realizados por el órgano de contratación no se ajustan a la doctrina del Tribunal. Manifiesta que, conforme a tal doctrina, **debiera haberse tomado en consideración el porcentaje considerado en un periodo de los doce meses anteriores al día de fin de presentación de ofertas, y no, como de hecho hace el órgano de contratación, en ese preciso día**. Invoca, en respaldo de su tesis, las Resoluciones 192/2020 de 20 de febrero, y las de 5 de noviembre de 2021 (...)

Es aplicable lo que dijimos en nuestra Resolución 192/2020 de 20 de febrero,

“(…) la resolución del recurso pasa por interpretar la expresión “referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas» que utiliza el artículo 147.2 de la LCSP. **Si la ley pretende que se sólo se tenga en cuenta la plantilla existente en ese preciso día o si, por el contrario, ha pretendido únicamente establecer un momento de referencia para la valoración de un periodo, es decir, está designando el día final de un plazo, el ‘dies ad quem’.**

Pues bien, **este Tribunal se decanta por la segunda interpretación**. No sólo por ser más justa, sino porque así lo ha hecho también, en una situación análoga, **la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005**, al interpretar como se debe computar la plantilla de una empresa para determinar si tiene 50 o más trabajadores. Dice este precepto que:

‘A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El periodo de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa’.
- b) El artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece que:

‘Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal’.

Obsérvese que este precepto legal no dice que la plantilla deba computarse referida a un promedio temporal, y, sin embargo, así lo establece el Real Decreto de desarrollo.

Como no puede ser de otra forma, así lo determina también el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, dictado por el Sr. Director General Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su apartado 2.2”.

Este criterio ha sido mantenido en nuestras Resoluciones 286/2020 de 27 de febrero, 1295/2021 de 29 de septiembre o 1532/2021 de 5 de noviembre.

Procede, por lo tanto, estimar el argumento del recurrente, aunque en lo que se refiere estrictamente **al inadecuado cómputo del número de trabajadores con discapacidad a efectos de desempate.** (...).»

Como se puede observar, el criterio establecido en la doctrina del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales es el mismo que, precisamente, fija la Secretaría General en su informe en el expediente que nos ocupa: el cómputo ha de realizarse atendiendo al porcentaje considerado en un período de 12 meses desde la fecha en que finalizó el plazo de presentación de ofertas, y no en ese preciso día.

La Mesa de Contratación (y la Delegación de Recursos Humanos) no ha aplicado correctamente el criterio establecido en el citado Informe de la Secretaría General, puesto que ha realizado el cómputo atendiendo al porcentaje existente en **el preciso día de finalización del plazo de presentación de ofertas.**

El hecho de que en ese cómputo sólo se hayan tenido en cuenta trabajadores con una **antigüedad laboral mínima de 12 meses nada tiene que ver** con el criterio establecido por la Secretaría General y el Tribunal Administrativo Central, ni por supuesto sirve para cumplir dicho criterio, pues **no se trata de la antigüedad de los trabajadores, sino del período que ha de tenerse en cuenta para realizar el cómputo.**

Por lo tanto, de acuerdo con todo lo anterior, al no haberse aplicado correctamente el criterio fijado por la Secretaría General (a quien la propia Mesa de Contratación solicitó informe) y por los propios Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales, ni

requerido de nuevo a las licitadoras para que aportasen la documentación necesaria para ello, resulta obligado concluir que el acuerdo de adjudicación impugnado no resulta ajustado a Derecho, procediendo su anulación.

En su lugar, deben retrotraerse las actuaciones al momento anterior a la aplicación de los criterios de desempate, y concretamente del criterio consistente en el mayor *«porcentaje de trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla»*, a fin de que se requiera de nuevo a las empresas licitadoras para que aporten la documentación acreditativa de dicho criterio, pero referida a un período de 12 meses a contar desde la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, y no sólo a ese preciso día, procediéndose luego a la comprobación de dicha documentación y a proponer como adjudicataria a la licitadora que resulte primera clasificada.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITAMOS que tenga por presentado este escrito junto con los documentos que lo acompañan, los admita, tenga por interpuesto recurso especial en materia de contratación contra el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Estepona de fecha 9 de mayo de 2024, por el que se adjudica el contrato denominado «servicio de limpieza de dependencias y edificios municipales, así como colegios públicos del término municipal de Estepona» (Expte. 19558/2023) a la empresa «CRESPO INTEGRAL, S.L.», y previos los trámites oportunos, dicte resolución por la que, estimando el recurso especial interpuesto, anule y deje sin efecto el acuerdo impugnado y, en su lugar:

- (i) Acuerde la exclusión de la empresa «CRESPO INTEGRAL S.L.», al encontrarse incurso en prohibición de contratar conforme al artículo 71.1 d) de la LCSP.
- (ii) En defecto de lo anterior, acuerde la retroacción de las actuaciones para que por la Mesa se determine de nuevo el porcentaje de trabajadores con discapacidad/exclusión de la empresa CRESPO INTEGRAL, S.L., sin computar al menos los 8 trabajadores indicados por las razones expuestas, y tras ello, se efectúe nuevamente la clasificación final de ofertas, y en

consecuencia, que se requiera a nuestras representadas para que aporten la documentación previa a la adjudicación, al resultar su oferta clasificada en primer lugar

- (iii) Subsidiariamente a lo solicitado en los puntos (i) y (ii) anteriores, acuerde la retroacción de actuaciones al momento anterior a la aplicación de los criterios de desempate, y concretamente del criterio consistente en el mayor *«porcentaje de trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla»*, a fin de que se requiera de nuevo a las empresas licitadoras para que aporten la documentación acreditativa de dicho criterio, pero referida a un período de 12 meses a contar desde la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, y no sólo a ese preciso día, procediéndose luego a la comprobación de dicha documentación y a proponer como adjudicataria a la licitadora que resulte primera clasificada.

Lo que respetuosamente pedimos en Estepona, a la fecha de las firmas digitales.

OTROSÍ DECIMOS que, de conformidad con el artículo 53 de la LCSP, «una vez interpuesto el recurso quedará en suspenso la tramitación del procedimiento cuando el acto recurrido sea el de adjudicación».

Se solicita en el caso que nos ocupa que se mantenga la suspensión cautelar del acuerdo de adjudicación impugnado por resultar necesaria para garantizar la efectividad del recurso especial y el principio de seguridad jurídica, tanto para el órgano de contratación, como para nuestras representadas e, incluso, para las trabajadoras y trabajadores afectados por la obligación de subrogación, que rige en este caso en virtud del Convenio colectivo aplicable. Y ello por cuanto que, de estimarse el presente recurso, la adjudicación se anularía y con ella el propio contrato formalizado, debiendo procederse entonces con las indemnizaciones que, en su caso, resultasen procedentes, así como la transmisión en vano de los contratos laborales afectos al servicio y la adquisición inútil de recursos materiales necesarios para su prestación.

El motivo de impugnación que hacemos valer en el presente recurso se enmarca en una de las causas específicas de nulidad de pleno derecho en materia de contratos del sector público, como es la celebración de contratos con empresas incursas en prohibición de contratar, y afecta directamente a los principios de igualdad de trato y no discriminación y de concurrencia que han de regir todo proceso de licitación.

Finalmente, creemos además que mantener en suspenso el acuerdo impugnado y permitir que, en su caso, se corrija y dilucide la infracción de la que adolece la misma y que hemos justificado en el presente recurso especial, permitirá que se produzca una adjudicación posterior acorde a Derecho y con pleno respeto a los principios esenciales de la contratación, satisfaciendo así, de manera adecuada, el interés público inherente a todos los contratos del sector público.

Por lo tanto, procede el mantenimiento de la suspensión del acuerdo de adjudicación impugnado durante la tramitación del presente recurso especial en materia de contratación.

SOLICITAMOS que, en atención a lo expuesto, dicte resolución acordando el mantenimiento de la suspensión automática del acuerdo de adjudicación dictado en el expediente de referencia durante la tramitación del presente recurso especial en materia de contratación.

Es Justicia.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.4 de la LCSP, interesa a nuestras representadas, a efectos probatorios, que se tengan por reproducidos el expediente administrativo de contratación y los documentos aportados junto al presente escrito a fin de dejar acreditados los hechos esenciales en los que se basa el recurso especial en materia de contratación y el motivo expresado en el mismo.

Por lo expuesto,

SOLICITAMOS que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.4 de la LCSP, se tenga por reproducido a efectos probatorios todo el expediente administrativo y los documentos que se acompañan al presente escrito a fin de acreditar los hechos descritos

anteriormente, en los que se fundamenta el presente recurso especial en materia de contratación.

Es Justicia.

Lo que finalmente pedimos en la fecha y lugar indicados *ut supra*.