

NOTIFICACIÓN

Mediante la presente se le notifica que el Tribunal Administrativo del Cabildo de Gran Canaria sobre Contratos Públicos, en la sesión celebrada el día 28 de diciembre de 2023 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“ACUERDO 15/2023, POR EL QUE SE RESUELVE EL RECURSO ESPECIAL PRESENTADO POR LIRECAN SERVICIOS INTEGRALES S.A. CONTRA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO SERVICIO LIMPIEZA, DESINFECCIÓN, TRASLADO DE RESIDUOS Y DISTRIBUCIÓN DE ENSERES, LENCERÍA Y VESTUARIO DE LOS CENTROS DEL IAS, (EXP. 3798/2022; EXP TRIB 7/2023)

ANTECEDENTES DE HECHO


PRIMERO. El 10 de mayo de 2023 se publica en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de licitación del contrato de servicios denominado **“SERVICIO LIMPIEZA, DESINFECCIÓN, TRASLADO DE RESIDUOS Y DISTRIBUCIÓN DE ENSERES, LENCERÍA Y VESTUARIO DE LOS CENTROS DEL IAS”** y el 11 de mayo siguiente los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) y de Prescripciones Técnicas (PPT) que habrán de regir la licitación mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria cuyo valor estimado asciende a la cantidad 12.938.670,00 €, **el Instituto de Atención Social y Sociosanitaria del Cabildo Insular de Gran Canaria.**

SEGUNDO. En la Mesa de Contratación celebrada el 6 de julio de 2023, se toman en consideración los informes Técnicos de fecha 5 de julio de 2023 que obran en el expediente y se formula la preceptiva propuesta de adjudicación tras el análisis de las ofertas presentadas.

TERCERO. Con fecha 28 de agosto de 2023 se publica en la Plataforma de contratación del Sector Público el anuncio de adjudicación del contrato a la empresa **CAPROSS 2004, S.L.**, acto que se recurre en este recurso.

CUARTO. El 15 de septiembre de 2023 doña Y.E.R.Q., en representación de la entidad **LIRECAN SERVICIOS INTEGRALES, S.A.**, interpone escrito por el que formaliza un recurso especial en materia de contratación contra el Decreto de la Presidencia del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria de Gran Canaria nº 827/2023 de fecha 25 de agosto de 2023, por el que se excluye de la licitación a dos empresas y se adjudica el contrato de referencia a favor de la empresa **CAPROSS 2004, S.L.**

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	1/10



QUINTO. El 18 de septiembre de 2023 el Tribunal Administrativo del Cabildo de Gran Canaria sobre Contratos Públicos -en adelante TACPGC- formula el oportuno requerimiento al servicio gestor, solicitando el expediente, la relación de todos los participantes en la licitación, así como el preceptivo informe.

SEXTO. El 26 de septiembre de 2023 tiene entrada en el registro del TACPGC el expediente completo y la relación de licitadores, quedando pendiente la remisión del Informe Técnico preceptivo.

SÉPTIMO. Conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 56 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 – en adelante, LCSP'17 -, el 28 de septiembre de 2023 fueron puestos de manifiesto a los licitadores los documentos mediante los que fue formalizado el Recurso Especial.

OCTAVO. Durante la sustanciación del trámite de audiencia, el día 4 de octubre de 2023 la empresa **CAPROSS 2004, S.L.**, presentó alegaciones.

NOVENO. Al tratarse de un recurso contra la adjudicación del contrato, el acto ha quedado suspendido de forma automática sin que el Tribunal haya apreciado circunstancias para su levantamiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 56.3 de la LCSP'17.

DÉCIMO. El 9 de noviembre de 2023 tiene entrada en el registro del TACPGC el preceptivo informe emitido con esa misma fecha por la Asesora Jurídica del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Competencia.

La competencia para resolver el recurso especial en materia de contratación corresponde a este Tribunal, en virtud de lo estipulado en el Reglamento Orgánico que lo regula, publicado en el BOP nº 24, de 24 de febrero de 2016 y en el BOC nº 39 de 26 de febrero de 2016, habiendo sido designados sus miembros por el Consejo de Gobierno Insular celebrado el 25 de julio de 2016, (BOP nº 93 de 3 de agosto de 2016) y acordada su renovación por el Pleno del Excmo. Cabildo de Gran Canaria el 30 de julio de 2021, (BOP nº 133 de 5 de noviembre de 2021).

Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 41 del entonces vigente Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (TRLCSPP), hoy art 46 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	2/10



al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 – en adelante LCSP'17- y de conformidad con el 2.3 del Decreto 10/2015, de 12 de febrero de la Comunidad Autónoma de Canarias, por el que se creó el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos y que habilita a las Administraciones Locales para crear su propio Tribunal Administrativo.

SEGUNDO. - Objeto

El recurso especial versa sobre el acto de adjudicación de un contrato que, de conformidad con lo publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, tiene la naturaleza de contrato de servicios cuyo valor estimado asciende a la cantidad de **12.938.670 €**, siendo, por tanto, susceptible de recurso especial en materia de contratación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 de LCSP'17.

TERCERO. –Legitimación

EL recurso ha sido presentado por el representante legal de la empresa LIRECAN SERVICIOS INTEGRALES, S.A, que ha participado en el proceso de licitación del contrato estaría legitimada para la interposición del presente recurso de acuerdo con el artículo 48 de la LCSP,17, ya que sus derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se pueden ver perjudicados o pueden resultar afectados por el acto recurrido, habiendo presentado los poderes que acreditan tal legitimación.

CUARTO. - Plazo


El recurso especial en materia de contratación ha de interponerse en el plazo de 15 días que al efecto establece el artículo 50 de LCSP'17.

A tal efecto, el artículo 50.1.d) de la LCSP'17 dispone que el plazo de impugnación es de quince días hábiles contados

“.. 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.”

El artículo 19 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, relativo al Plazo de interposición: Casos específicos dispone:

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	3/10



“En caso contrario, el cómputo comenzará a partir del día siguiente a aquél en que los mismos hayan sido recibidos o puestos a disposición de los interesados para su conocimiento. En este último caso, cuando dichos documentos hayan sido puestos a disposición de los interesados solamente por medios electrónicos, el plazo para recurrir comenzará a computarse a partir de la fecha en que concluya el de presentación de las proposiciones, salvo que hubiese constancia de que fueron conocidos con anterioridad a dicha fecha. Cuando no se hubieran puesto a disposición de los interesados por medios electrónicos el plazo comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en se hayan entregado al recurrente”.

Habiéndose publicado el anuncio de adjudicación del contrato el recurso el 28 de agosto de 2023 y habiéndose presentado el recurso con fecha 15 de septiembre de 2023 ha de considerarse presentado en plazo.

QUINTO. - Motivos del recurso.

I. La recurrente alega que el acuerdo de adjudicación es contrario a derecho en tanto que considera que la empresa adjudicataria estaría incurso en causa de prohibición de contratar conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP,17, en tanto que dicha empresa no cuenta con Plan de Igualdad vigente 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.

En concreto el ultimo inciso del párrafo primero del citado apartado 1.d) del artículo 71 de la LCSP,17 dispone: «[...] 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».

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (en adelante, LOI) dispone en su apartado segundo la obligación para las empresas con más de 50 trabajadores de contar con un plan de igualdad. En particular este precepto se expresa en los siguientes términos: «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».

Ante lo expuesto, considera la recurrente que *“De conformidad con lo anterior es incuestionable que las empresas con más de 50 trabajadores (antes la obligación era exigible a empresas con más de 250 trabajadores) deberán contar con un PLAN DE IGUALDAD VIGENTE PARA PODER SER APTAS PARA CONTRATAR CON EL SECTOR PÚBLICO”.*

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	4/10



II. Más concretamente, el recurso plantea que El 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, establece igualmente la obligación de inscripción los planes de igualdad como culminación del proceso de elaboración, negociación y aprobación.

El requisito de la inscripción de los planes de igualdad no tiene una finalidad únicamente de publicidad, sino que también esta inscripción es un requisito de validez porque la adecuación a derecho de los documentos presentados se califica por la autoridad laboral antes de la inscripción. La inscripción constituye el último paso de la tramitación establecido para este tipo de planes en el Real Decreto 901/2020.

III. Por otro lado, la recurrente afirma que, *“tras la consulta realizada en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), se constata que CAPROSS 2044, S.L., no cuenta con plan de igualdad vigente, constando dicha vigencia hasta el 14/01/2022, por lo que, está entidad estaría incurso en prohibición de contratar”*.

SEXTO.- Exigencia de Plan de igualdad.

Para determinar si la entidad adjudicataria debe contar con Plan de igualdad hemos de acudir, en primer término, lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP,17 ´que remite expresamente a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que por su relevancia reproducimos:

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) (...) o en el caso de empresas de más de 250 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.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone:

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

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,

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeA11D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeA11D9Dxmru35g=	Página	5/10



con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

De lo expuesto resulta sin lugar a dudas que la empresa adjudicataria debe contar con un Plan de igualdad al contar con más de 250 trabajadores, así como la consideración de su falta como una prohibición para contratar, circunstancia esta que no ha sido rebatida por ninguna de las partes.

SEPTIMO.- Acreditación de la concurrencia de la prohibición de contratar.

Para determinar la competencia, el procedimiento y la forma de acreditar la efectiva concurrencia de una causa que acredite que la empresa está incurso en prohibición de contratar es necesario acudir a lo dispuesto en los artículos 72.1 y 140 del citado texto legal:

Artículo 72. Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento

“1. Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras c), d), f), g) y h) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.”

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeA11D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeA11D9Dxmru35g=	Página	6/10



Artículo 140. Presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos.

“1. En relación con la presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, se observarán las reglas establecidas a continuación:

a) Las proposiciones en el procedimiento abierto deberán ir acompañadas de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación de conformidad con lo indicado en el artículo siguiente, que deberá estar firmada y con la correspondiente identificación, en la que el licitador ponga de manifiesto lo siguiente: (...)

3.º Que no está incurso en prohibición de contratar por sí misma ni por extensión como consecuencia de la aplicación del artículo 71.3 de esta Ley. (...)

3. El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato. (...)

4. 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.

De lo expuesto resulta que, al tratarse de una causa recogida en el apartado d) de la Ley, será el órgano de contratación el competente para determinar si concurre las *prohibiciones de contratar, determinado además la norma que subsistirá mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan. Pero añade el legislador que estas circunstancias deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato.*

De esto último se deduce que es necesario determinar si la empresa adjudicataria contaba con plan de igualdad entre el 12 de julio de 2023 – siendo esta la fecha en que finalizaba la presentación de las ofertas- y el 25 de agosto de 2023 en que se adjudica el contrato.

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	7/10



OCTAVO.- Sobre la vigencia del plan de igualdad de la adjudicataria.

Consta acreditado en el expediente que la empresa **CAPROSS 2004, S.L.** cuenta con un Plan de igualdad fechado el 1 de junio de 2020, que se encuentra inscrito en el registro y que en su apartado 5 afirma que entra en vigor al día siguiente al de su firma siendo su vigencia de 4 años.

Consta acreditado asimismo, que el Plan de Igualdad de **CAPROSS 2004, S.L.** fue inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad (REGCON) con validez hasta el 14/01/2022.

La recurrente alega que la falta de vigencia del plan es una causa que determina la concurrencia de la prohibición de contratar. Sin embargo, la adjudicataria mantiene que su plan de igualdad tiene vigencia entre el 1 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2024 al recoger el mismo de forma expresa que cuenta con una vigencia de 4 años y que “ninguna virtualidad ha de tener el hecho que inicialmente por el REGCON se hubiese otorgado una fecha de vigencia menor a la publicidad registral ...” y por tanto, lo considera vigente entre el 12 de julio y el 25 de agosto de 2023.


Por el contrario, la recurrente alega que, si bien el Plan se aprobó con una vigencia de 4 años, con posterioridad fue dictado el Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro prevé en el artículo 11, en sus apartados 1 y 2, que:

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.

Pero también afirma en su Disposición Transitoria Única en la que recoge las Reglas transitorias de aplicación que “**Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto**

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	8/10



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.”

Y entrando en vigor el Real Decreto 901/2020, a los tres meses de su publicación en el BOE, que tuvo lugar el 14 de octubre de 2020, hemos de entender que la empresa **CAPROSS 2004, S.L. contaba con el plazo de un año a contar desde el 14 de enero de 2021** – en que entraba en vigor el Real Decreto 901/2020- para adaptar su Plan previo proceso negociador.


Se entiende ahora que el REGCON diera validez al plan aprobado el 1 de julio de 2020 hasta el 14/01/2022, puesto que es esta y no otra la fecha con la que contaba la empresa para negociar, aprobar y registrar su nuevo plan de igualdad. Y debe entenderse por tanto, que la vigencia del Plan aprobado el 1 de julio de 2020 había decaído una vez vencido el citado plazo, entando por tanto vigente hasta el 13/01/2023.

Llegados a este punto cabe traer a colación expuesto en el informe emitido por la Asesoría Jurídica del Instituto AS en su informe de fecha 9 de noviembre de 2023 donde se afirma que se “... **ha realizado la consulta a REGCON y resulta que, por la Autoridad Laboral de Canarias, y no de Las palmas, aparece depositado y registrado un plan de igualdad vigente desde el 21 de julio de 2023 hasta el 20 de julio de 2027**”

Por tanto, el Plan de Igualdad de 1 de julio de 2020 estuvo vigente hasta el 14/01/2023 y el nuevo Plan de Igualdad depositado por la Autoridad Laboral de Canarias está vigente a partir del 21/07/ 2023. Sin embargo, no consta acreditada la vigencia de Plan de Igualdad alguno entre el 14 de enero y el 20 de julio de 2023 por la empresa **CAPROSS 2004, S.L. Y es precisamente en ese rango de fechas cuando se producen los hitos que fija el art 140.4 de la LCSP'17 al disponer 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.”**

Así pues, durante la totalidad del plazo para la presentación de las ofertas que finalizó el 12 de julio de 2023 no estaba ya vigente el Plan de igualdad de 1 de junio de 2020 – pues de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 su vigencia había decaído el 14/01/2023- y no había comenzado la vigencia del nuevo Plan (21 de julio de 2023), por lo que, debe considerarse acreditada la concurrencia de la causa de prohibición para contratar y retrotraer las actuaciones para que así sea tenido en cuenta por el órgano de contratación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72.1 de la LCSP'17.

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeAI1D9Dxmru35g=	Página	9/10



En consecuencia, el Tribunal por unanimidad,

RESUELVE

PRIMERO. – ESTIMAR el recurso interpuesto por la empresa **LIRECAN SERVICIOS INTEGRALES, S.A.**, contra el acuerdo de adjudicación del “SERVICIO LIMPIEZA, DESINFECCIÓN, TRASLADO DE RESIDUOS Y DISTRIBUCIÓN DE ENSERES, LENCERÍA Y VESTUARIO DE LOS CENTROS DEL IAS, a la empresa CAPROSS 2004, S.L. (EXP 3798/2022) declarando su nulidad por no ser conforme a derecho y ordenando la retroacción de las actuaciones al momento anterior al dictado del acto declarado nulo.

SEGUNDO. Alzar la suspensión que pesa sobre el procedimiento.

TERCERO - Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de la sanción prevista en el artículo 58.2 del LCSP,17.

CUARTO- Notificar la presente resolución a todos los interesados en el procedimiento, ordenando su publicación en el perfil de contratante.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, y contra la misma sólo cabrá la interposición del recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el plazo de DOS MESES a partir del día siguiente a la recepción de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa – Administrativa.”

Se hace constar expresamente que el acta a la que se refiere la notificación de este acuerdo 15/2023 está pendiente de aprobación por el citado Tribunal en la siguiente sesión que al objeto se celebre.

En Las Palmas de Gran Canaria, en la fecha indicada en el documento electrónico.

**La Secretaria del Tribunal Administrativo
del Cabildo de Gran Canaria sobre Contratos Públicos,**

Fdo. M^ª Dolores Ruiz San Román

Código Seguro De Verificación	4bMpvfwbeA11D9Dxmru35g==	Fecha	29/12/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Dolores Ruiz San Roman - Secretario/a Tribunal Adm. Sobre Contratos Publicos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/4bMpvfwbeA11D9Dxmru35g=	Página	10/10

