

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN  
PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En Madrid, a 27 de marzo de 2025.

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la empresa ANDANZA EMPLEA, S.L. (en adelante ANDANZA) contra el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes de 18 de febrero de 2025, por el que se adjudica el contrato de *“Servicio de conserjería para colegios públicos de educación infantil, primaria, educación especial y escuelas infantiles municipales”*, expediente 02.07.01.01 2024/68-SS\_REYES, licitado por el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, este Tribunal ha adoptado la siguiente,

**RESOLUCIÓN**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.** - Mediante anuncios publicados el día 18 de octubre de 2024 en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el DOUE, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto con pluralidad de criterios de adjudicación.

El valor estimado del contrato asciende a 2.139.429,60 euros y su plazo de duración

será de dos años.

A la presente licitación se presentaron doce licitadores, entre los que se encuentra la recurrente.

**Segundo.** – Con fecha 27 de noviembre de 2024 se reúne la mesa de contratación para la apertura del archivo que contiene la documentación administrativa.

La mesa de contratación, con fecha 11 de diciembre de 2024, una vez comprobadas las reglas de temeridad previstas en el pliego de condiciones, observa que la oferta de la mercantil UTE SERVEO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.-SERVEO SERVICIOS AUXILIARES, S.A, incurre en valores anormales, por lo que consecuentemente, se le otorga un plazo de cinco días hábiles para que justifique la valoración de su oferta, de acuerdo con el artículo 149 de la LCSP.

Con fecha 15 de enero de 2025, la mesa de contratación propone la adjudicación del contrato a la UTE SERVEO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.-SERVEO SERVICIOS AUXILIARES, S.A.

Mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 18 de febrero de 2025, se adjudicó el contrato a la UTE propuesta como adjudicataria.

**Tercero.** - El 28 de febrero de 2025, tuvo entrada en este Tribunal el recurso especial en materia de contratación, formulado por la representación de la empresa ANDANZA, por el que solicita la anulación de la adjudicación del contrato.

**Cuarto.** - El 5 de marzo de 2025, el órgano de contratación remitió el expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público), solicitando la desestimación del recurso.

**Cuarto.** - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida en virtud del Acuerdo adoptado por este Tribunal el 28 de noviembre de 2024, sobre el mantenimiento de la suspensión en los supuestos de recurso contra acuerdos de adjudicación del contrato.

**Quinto.** - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso a los interesados en el procedimiento de licitación de este contrato, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndole cinco días hábiles para formular alegaciones, que fueron presentadas en plazo por la UTE adjudicataria del contrato.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.** - De conformidad con lo establecido en el artículo 46.4 de la LCSP y el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el presente recurso.

**Segundo.** - El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada para ello, al tratarse de una licitadora clasificada en segundo lugar, de modo que la estimación del recurso supondría la adjudicación del contrato a su favor, en consecuencia sus *“derechos e intereses legítimos individuales o colectivos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados de manera directa o indirectamente por las decisiones objeto del recurso”* (Artículo 48 de la LCSP).

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

**Tercero.** - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues la resolución impugnada fue adoptada el 18 de febrero de 2025, practicada la notificación el día 19 del mismo mes e interpuesto el recurso el 28 de febrero, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

**Cuarto.** - El recurso se interpuso contra la resolución de adjudicación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros. El acto es recurrible, de acuerdo con el artículo 44.1.a) y 2.c) de la LCSP.

**Quinto. – Fondo del asunto. Alegaciones de las partes.**

### **1- Alegaciones de la recurrente**

A partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, todas las empresas que pretendan participar en una licitación están obligadas a tener un Plan de igualdad inscrito en el registro laboral correspondiente.

La UTE adjudicataria está formada por dos empresas; de ellas, la empresa SERVEO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (en adelante SERVEO CEE) no tiene registrado Plan de Igualdad en el REGCON estando obligada a ello, ya que su número de trabajadores supera los 50 establecidos en la Ley y, en el momento de fin de presentación de las ofertas (21/11/2024), ya estaba en vigor la modificación de la LO 2/2024.

Tanto SERVEO CEE como SERVEO SERVICIOS AUXILIARES pertenecen al mismo grupo de empresas. Al consultar en el REGCON, la empresa SERVEO SERVICIOS AUXILIARES aparece vinculada al Plan de igualdad del GRUPO FERROVIAL.

Para que las empresas del mismo grupo puedan elaborar un plan de igualdad único, deben cumplir los requisitos del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020. Del citado artículo se desprende la exigencia de que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de cada empresa, además, el hecho de que una de las empresas integrantes de la UTE adjudicataria sea un Centro Especial de Empleo supone tanto unas particularidades como una especial vulnerabilidad de sus trabajadores respecto del resto de las empresas del grupo, que determinan que esto deba ser tenido en cuenta a la hora de elaborar el plan del grupo y de incluir esta

información del diagnóstico de esta empresa en particular y su registro en el REGCON.

En este caso, estos informes de diagnóstico no aparecen tampoco reflejados en el REGCON, a día de la fecha de presentación del recurso, para ninguna de las dos empresas que conforman la UTE, ni aparecen explícitamente en el listado del grupo de empresas.

Considera que, en el caso de que SERVEO CEE, estuviera acogido al Plan de Igualdad establecido para su grupo de empresas, no le exime de la inscripción y registro del mismo en el REGCON (al igual que aparece registrado para SERVEO SERVICIOS AUXILIARES).

En base a lo anterior, solicita la anulación de la adjudicación del contrato.

## **2- Alegaciones del órgano de contratación**

Como indica el PCAP. Anexo II. Documentación a presentar por el adjudicatario, en su apartado 9.

*“Declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes y al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (...) los licitadores harán constar que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social así como que, en aquellos casos en los que corresponda, cumple con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. De conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano de contratación podrá hacer uso de sus facultades de comprobación que tenga atribuidas en relación con el cumplimiento de las citadas obligaciones”.*

Así consta en la documentación aportada por el adjudicatario, en la Declaración Responsable mencionada anteriormente y comprobado al efecto por el órgano de contratación. A continuación, señala que:

*“El TACRC en su Acuerdo de Pleno de 26 de septiembre de 2024 diferencia dos escenarios: si el Plan de Igualdad ya estaba inscrito en REGCON, la inscripción tiene un carácter meramente declarativo; si no lo estaba, el órgano de contratación debe valorar si dicho Plan cumple con los requisitos legales de solicitud de inscripción, y aplicando la doctrina del “self cleaning”, considerar si la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activaría la aplicación de la prohibición de contratar”.*

En el caso concreto que nos ocupa, respecto a la validez y aplicabilidad del Plan de Igualdad presentado e inscrito en el REGCON, se debe partir de una clarificación de la identidad de la mercantil en cuestión, a la luz de la documentación aportada por la empresa.

En este sentido, la empresa SERVEO CEE anteriormente operaba bajo otra denominación, que ha cambiado, si bien manteniendo su estructura jurídica, su actividad y su vinculación con su sociedad matriz, siendo así que el Plan de Igualdad aportado a la presente licitación corresponde al Grupo de Empresas del Área de Facilities de SACYR.

Al respecto, aclara que la empresa actualmente denominada SERVEO CEE, tiene su origen en la empresa VALORIZA CENTRO CEE, constituida el 17 de febrero de 2017.

El 11 de enero de 2024, la sociedad VALORIZA CEE pasó a denominarse SERVEO CEE, y ese mismo día, SACYR FACILITIES, S.A.U. cambió su denominación a SERVEO FACILITY MANAGEMENT.

Estas modificaciones de denominación no alteraron en ningún momento la relación de dependencia jurídica entre ambas empresas, pues SERVEO FACILITY MANAGEMENT sigue ostentando la condición de único socio y administrador de SERVEO CEE.

De este modo, la entidad hoy denominada SERVEO CEE es la misma que anteriormente operaba bajo la denominación de VALORIZA CEE, manteniendo su estructura jurídica, su actividad y su vinculación con su sociedad matriz. De igual forma, SERVEO FACILITY MANAGEMENT es la continuadora legal de SACYR FACILITIES, sin que los cambios de nombre hayan modificado la estructura organizativa ni la operativa de las empresas.

Manifiesta que, aclarada la continuidad jurídica y la vinculación societaria entre ambas entidades, hay que destacar que el Plan de Igualdad aportado es plenamente aplicable a SERVEO CEE, ya que se trata del Plan de Igualdad registrado en REGCON de SERVEO FACILITY MANAGEMENT, anteriormente SACYR FACILITIES. Dicho Plan de Igualdad, debidamente registrado en fecha 09/03/2023 y vigente hasta 15/01/2027, establece expresamente en su ámbito de aplicación lo siguiente:

*"Dicho plan se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas de forma directa o indirecta por Sacyr Facilities S.A.U., UTEs, presentes o futuras, que se puedan crear, fusionar o segregar por Sacyr Facilities S.A.U. durante el ámbito temporal del mencionado plan, así como a todas sus filiales de la división. La extensión del plan de igualdad de grupo prevista en el apartado anterior se producirá siempre que no cuenten con un plan de igualdad propio, y con independencia de las plantillas que tengan las filiales y las UTEs."*

En base a lo expuesto, no hay dudas que SERVEO CEE está cubierto por este Plan de Igualdad, dado que es una sociedad filial de SERVEO FACILITY MANAGEMENT (antes SACYR FACILITIES). Además, esta extensión se produce con independencia del número de trabajadores de la filial, lo que confirma la total adecuación del plan a la situación de SERVEO CEE.

Aun en el hipotético caso de que se considerase necesaria una inscripción "específica" de la citada mercantil, algo que no requiere expresamente el citado artículo 71.1 letra d) de la LCSP, la mercantil indica que ha adoptado medidas de "self-cleaning", con un

nuevo Plan de Igualdad en fase final de inscripción, siendo importante señalar que tras la adquisición de SACYR FACILITIES por parte del GRUPO SERVEO, tanto la representación legal de los trabajadores como la empresa acordaron que, debido a las características organizativas, productivas y de gestión de personal de las empresas vinculadas dentro del GRUPO SERVEO, era más adecuado contar con un Plan de Igualdad conjunto. Este plan abarca varias empresas del grupo, incluyendo SERVEO CEE. Este acuerdo quedó formalizado en el Acta de Firma y Cierre del Plan de Igualdad del Grupo Serveo, suscrita el pasado 20 de diciembre de 2024, con la participación de los sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Dicho acuerdo cumple con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En consecuencia, SERVEO CEE se encontraría cubierto tanto por el Plan de Igualdad de SERVEO FACILITY MANAGEMENT, debidamente registrado en REGCON y plenamente aplicable según su ámbito de extensión, como por el nuevo Plan de Igualdad del GRUPO SERVEO, ya negociado con los representantes sindicales y en proceso de inscripción.

Concluye su alegato, manifestando que excluir de la licitación a la mercantil supondría una interpretación excesivamente restrictiva y formalista, siendo así que el objetivo es que a las mercantiles les sean de aplicación medidas que garanticen la igualdad, algo que se cumpliría en el presente caso.

### **3- Alegaciones de los interesados**

La UTE adjudicataria reproduce las alegaciones recogidas en el informe del órgano de contratación en cuanto a la estructura societaria que vincula a SERVEO FACILITY MANAGEMENT (anteriormente SACYR FACILITIES) y SERVEO CEE (anteriormente VALORIZA CEE).

En base la estructura societaria descrita SERVEO CEE, como entidad totalmente participada por SERVEO FACILITY MANAGEMENT, queda explícitamente incluida bajo el Plan de Igualdad del Grupo, en los términos exigidos por la normativa vigente.

Por lo tanto, el argumento sostenido por ANDANZA carece de fundamento, toda vez que no solo dispone de un Plan de Igualdad, sino que este se encuentra plenamente vigente e inscrito en REGCON, cumpliendo con los requisitos legales establecidos.

En el mismo sentido que el órgano de contratación, subsidiariamente considera de aplicación la doctrina de este Tribunal referida al “*self-cleaning*”.

Tras la adquisición de SACYR FACILITIES (y por tanto, del centro especial de empleo) por parte del GRUPO SERVEO el 1 de diciembre de 2024, tanto la representación legal de los trabajadores como la empresa, en ejercicio de su autonomía colectiva y con pleno respeto a la normativa vigente en materia de igualdad, acordaron que, en virtud de las características organizativas, productivas y de gestión de personal de las empresas integradas dentro del GRUPO SERVEO, resultaba más adecuado y eficaz establecer un Plan de Igualdad conjunto, que garantizara la aplicación homogénea y coordinada de las medidas en todos los centros de trabajo y sociedades vinculadas, entre ellas SERVEO CEE.

En consecuencia, dicho acuerdo quedó formalizado en el Acta de Firma y Cierre del Plan de Igualdad del GRUPO SERVEO, suscrita en fecha 20 de diciembre de 2024, con la participación de las organizaciones sindicales más representativas, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Dicho acuerdo se ajusta escrupulosamente a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula la negociación, contenido y registro de los planes de igualdad.

Además, con fecha 4 de marzo de 2025, se ha recibido resolución expresa de inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON, otorgando a dicha inscripción efectos retroactivos desde el 20 de diciembre de 2024, fecha en la que fue suscrito el acuerdo.

Dicha resolución administrativa ratifica de forma indubitada la plena validez y eficacia jurídica del Plan de Igualdad del GRUPO SERVEO, consolidando su aplicabilidad a SERVEO CEE, en los términos pactados con la representación legal de los trabajadores.

En base a la argumentación expuesta, solicita la desestimación del recurso

### **Sexto. - Consideraciones del Tribunal**

En cuanto al fondo del recurso, se reduce a la comprobación del cumplimiento por parte de SERVEO CEE de la existencia de un plan de igualdad vigente e inscrito en el registro correspondiente y, en consecuencia, la inexistencia de la prohibición de contratar recogida en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

Funda su denuncia el recurrente en que, tras consultar el REGCON, no aparece anotación alguna sobre dicho plan de la citada empresa que forma parte de la UTE adjudicataria del contrato.

La LCSP en su artículo 71.1 d), en la modificación introducida por la disposición final 2 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, establece, dentro de las prohibiciones para contratar:

*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 efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente”.

La obligatoriedad de la inscripción del plan de igualdad consta de modo expreso de en la modificación introducida en el citado artículo por la Ley Orgánica 2/2024, si bien este Tribunal venía manteniendo ese mismo criterio, siguiendo una doctrina consolidada en numerosas resoluciones (entre otras, 333/20243, de 7 de septiembre 332/2023, 7 de septiembre, 376/2024, de 3 de octubre y 424/2024. De 7 de noviembre).

Partiendo de esta consideración, procede analizar si la empresa SERVEO CEE dispone de un plan de igualdad inscrito en el registro correspondiente.

Parte la recurrente de la consideración de que SERVEO CEE, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, 21 de noviembre de 2024, no tiene registrado Plan de Igualdad en el REGCON.

Sin entrar a valorar inicialmente la argumentación en contra realizada por el órgano de contratación y por la UTE adjudicataria, referida a la estructura societaria que daría cobertura a dicho requisito, procede analizar el PCAP y el expediente de contratación tramitado.

El Anexo II del PCAP, en su apartado 9, únicamente establece la necesidad de remitir una declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con al menos un 2 % de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes, así como respecto al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Como afirma la adjudicataria, atendiendo a esta previsión, SERVEO CEE cumplió con dicho requerimiento en sus estrictos términos, presentando la documentación solicitada de conformidad con lo exigido por el órgano de contratación. En ningún momento, en la fase de presentación de documentación prevista en el artículo 150 de la LCSP, se le requirió para que acreditase la inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON, considerando suficiente la documentación presentada. Si, por el contrario, se hubiera considerado que la documentación presentada no era suficiente, debería otorgarse un plazo de subsanación conforme al artículo 150.2 de la LCSP, en lugar de proceder directamente a una eventual exclusión, circunstancia que no se produjo.

La adjudicataria aporta comunicación de fecha 4 de marzo de 2025 de la resolución expresa de inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON, otorgando a dicha inscripción efectos retroactivos desde el 20 de diciembre de 2024, fecha en la que fue suscrito el acuerdo con los representantes de los trabajadores:

*“En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de GRUPO SERVEO (Loc: QL38ED12) conformado por las empresas: INACUA CENTROS DEPORTIVOS, S.L.U. con CIF B56358708; SERVEO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. con CIF B87514576; ALYON SERVICIOS, S.A. con CIF A29044724; y GRUPO SERVEO, S.L. con CIF B16892622”.*

En consecuencia, aun partiendo de la hipótesis de que SERVEO CEE no contase con un plan de igualdad inscrito a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, dado que en la fase de acreditación de requisitos para contratar previsto en el artículo 150 de la LCSP no se le concedió plazo de subsanación, procedería la anulación de la adjudicación con retroacción de actuaciones para su acreditación, en aplicación de la doctrina del “*self cleaning*”, de modo que pudiera restaurar su fiabilidad.

Como señalábamos, entre otras, en nuestra Resolución nº 401/2023, de 16 de noviembre:

*“en el artículo 72.5 de la LCSP que dispone que “cuando conforme a lo señalado en este artículo sea necesaria una declaración previa sobre la concurrencia de la prohibición, el alcance y duración de esta se determinarán siguiendo el procedimiento que en las normas de desarrollo de esta ley se establezca. No procederá, sin embargo, declarar la prohibición de contratar cuando, en sede del trámite de audiencia del procedimiento correspondiente, la persona incurso en la causa de prohibición acredite el pago o compromiso de pago de las multas e indemnizaciones fijadas por sentencia o resolución administrativa de las que derive la causa de prohibición de contratar, siempre y cuando las citadas personas hayan sido declaradas responsables del pago de la misma en la citada sentencia o resolución, y la adopción de medidas técnicas, organizativas y de personal apropiadas para evitar la comisión de futuras infracciones administrativas, entre las que quedará incluidas el acogerse al programa de clemencia en materia de falseamiento de la competencia. Este párrafo no resultará de aplicación cuando resulte aplicable la causa de prohibición de contratar a que se refiere el artículo 71.1, letra a)”.*

*El artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE establece “Todo operador económico que se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en los apartados 1 y 4 podrá presentar pruebas de que las medidas adoptadas por él son suficientes para demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión pertinente. Si dichas pruebas se consideran suficientes, el operador económico de que se trate no quedará excluido del procedimiento de contratación.*

*[...]*

*De acuerdo con la doctrina y jurisprudencia reciente, con las que este Tribunal manifiesta su conformidad, invocando la aplicabilidad directa de lo dispuesto en el artículo 57.6 de la Directiva 2024/24/UE, incluso un licitador incurso en una prohibición de contratar podrá presentar todas aquellas pruebas que estime oportunas a fin de acreditar la suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que hayan adoptado para demostrar su fiabilidad y evitar la exclusión.*

*La Sentencia del TJUE de 14 de enero de 2021, en el Asunto C-387/19, afirma la aplicación directa del artículo 57.6 de la Directiva 2014/23 a nuestro ordenamiento jurídico. Es este pronunciamiento del que se han servido ha sido la base de la doctrina de los Tribunales de resolución de recursos contractuales para descartar la exclusión automática de licitadores, reconociendo, en este orden, la posibilidad de que los mismos, incluso en aquellos casos en los que se encuentren en prohibición para contratar, restauren la fiabilidad de su empresa y de su oferta aportando aquellos documentos que acrediten, a satisfacción del poder adjudicador, que las medidas correctoras que hubiera adoptado el licitador restablecen su fiabilidad.*

*El artículo 57.6 citado no solo conlleva la posibilidad del licitador de presentar espontáneamente la justificación de su fiabilidad en cualquier momento anterior a la*

*adjudicación, sino también la obligación del órgano de contratación de requerirlo al efecto antes de acordar su exclusión. En este sentido, la Resolución 1374/2021, de 14 de octubre, del TACRC que, además, señala que “(...) incluso aunque no se hubiera contemplado en la LCSP o se considerara que dicha previsión es más limitada que la del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, el TJUE ha afirmado la eficacia directa de dicha previsión en su Sentencia de 14 de enero de 2021 (Asunto C-387/19). [...]*

*En este caso, el momento procesal para otorgar dicho trámite de audiencia debe ser el de subsanación de la documentación del artículo 150.2 de la LCSP, pues es el momento en el que el órgano de contratación debió apreciar la concurrencia de la prohibición de contratar, por lo que con carácter previo a acordar su exclusión debió dar audiencia al licitador para que pudiera justificar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión pertinente”.*

*Del mismo modo, en la resolución 500/22, de 6 de mayo el TACRC dice: “Por tanto, el órgano de contratación que aprecie la existencia de la prohibición de contratar establecida en el artículo 71.1.d) de la LCSP, deberá conceder audiencia al interesado para permitir que éste, en su caso, justifique que la deuda ha sido pagada, aplazada, fraccionada o suspendida como consecuencia de su impugnación.*

*En el trámite del artículo 150.2 de la LCSP los interesados pueden presentar certificados positivos de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social; certificados que normalmente tendrán una validez de 6 meses. Pero también pueden autorizar al órgano de contratación para que sea éste quien consulte la situación del propuesto como adjudicatario. En este caso, de resultar negativa la consulta, se debe dar la posibilidad al licitador de acreditar estar al corriente, incluyendo la facultad de regularizar su situación tributaria y con la Seguridad Social, tal y como hemos visto establece la Directiva 2014/24/UE”.*

*Más recientemente, en términos similares sea pronunciado el TARCJA en su Resolución 26/2023, de 27 de enero “Así pues, aunque el artículo 72.5 de la LCSP parece de ámbito más restringido que el artículo 57.6 de la Directiva en cuanto a los supuestos en que cabe la presentación de medidas correctoras tendentes a evitar la exclusión del licitador incurso en prohibición de contratar, no hay duda del efecto directo de este último precepto conforme a lo declarado por el TJUE. Tal razonamiento nos lleva a concluir que, en supuestos como el analizado donde un licitador haya incurrido en la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP, cabe evitar el efecto excluyente de la licitación si dicho licitador logra demostrar, a satisfacción del poder adjudicador, que las medidas correctoras adoptadas restablecen su fiabilidad”.*

No obstante, en el caso que nos ocupa, dado que ha quedado acreditado que SERVEO CEE dispone de un plan de igualdad inscrito en el REGCON con fecha 4 de marzo de 2025, con vigencia desde el 20 de diciembre del 2024, procede, por

economía procesal, dar por cumplida dicha exigencia, confirmando la adjudicación del contrato y, en consecuencia, desestimando el recurso.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal

## **ACUERDA**

**Primero.** - Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de la empresa ANDANZA EMPLEA, S.L contra el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de San Sebastián de los Reyes de 18 de febrero de 2025, por el que se adjudica el contrato de “*Servicio de conserjería para colegios públicos de educación infantil, primaria, educación especial y escuelas infantiles municipales*”, expediente 02.07.01.01 2024/68-SS\_REYES, licitado por el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes.

**Segundo.** - 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 multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

**Tercero.** - Dejar sin efecto la suspensión automática prevista en el artículo 53 de la LCSP.

**NOTIFÍQUESE** la presente resolución a las personas interesadas en el procedimiento.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad

con el artículo 59 de la LCSP.

EL TRIBUNAL