

TRIBUNAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

RECURSO Nº.- 18/2024

RESOLUCIÓN Nº.- 19/2024

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE RECURSOS CONTRACTUALES
DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA**

En Sevilla, a 19 de junio de 2024.

Visto el escrito presentado en nombre y representación de la mercantil INTEGRAMANTENIMIENTO GESTION SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCIA S.L. (en adelante, INTEGRAMANTENIMIENTO), contra la Resolución de 21 de mayo de 2024, por la que se adjudica el Lote 2 del contrato de "Servicio de limpieza de las dependencias adscritas al ICAS que se detallan: Servicio de Archivo, hemeroteca y Publicaciones y 3 Naves del Polígono Store (Lote 1); Red de Bibliotecas Municipales (Lote 2); Espacio Turina (Lote 3); Factoria Cultural (Lote 4); Espacio Santa Clara (Lote 5); CASA-Casino de la Exposición (Lote 6)", Expte.: 29/24, tramitado por el Instituto de la Cultura y las Artes del Ayuntamiento de Sevilla (en adelante ICAS), este Tribunal adopta la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fechas 21 y 22 de febrero de 2024 respectivamente, se publican en la Plataforma de Contratación del Sector Público, los Anuncios de licitación y Pliegos del contrato descrito en el encabezamiento, con un valor estimado de 1.255.009,18 Euros.

SEGUNDO.- Concluido el plazo de presentación de ofertas, resulta la participación de un total de 7 empresas:

- SERLIMAN SLU
- SOLDENE S.A
- BCM GESTION DE SERVICIOS S.L

- VARGAS ROMERA S.L
- ADRICO 14 SLU
- INTEGRA MGSI CEE ANDALUCIA S.L
- SEARO SERVICIOS GENERALES, S.L

En sesión celebrada el 16 de abril del año en curso, la Mesa de Contratación del ICAS, a la vista de las ofertas presentadas, y por lo que al Lote 2 respecta, comprueba que las ofertas presentadas por INTEGRA MG SI CEE ANDALUCIA SL y SEARO SERVICIOS GENERALES S.L. incurrir en presunción de anormalidad, por lo que remite el expediente a la unidad tramitadora, a fin de que se efectúe el correspondiente requerimiento de justificación.

En sesión de 26 de abril, la Mesa de Contratación resolvió la justificación de la viabilidad de las ofertas inicialmente incurrir en baja anormal, conforme al informe técnico de 24 de abril, procediéndose a la propuesta de clasificación de las empresas concurrentes y remitiéndose el expediente a la unidad tramitadora, a fin de por la misma se efectuara el requerimiento de documentación previa a la adjudicación.

Recibida la documentación requerida, se emitió informe de propuesta de adjudicación por la unidad administrativa, con fecha 16 de mayo de 2024, indicándose expresamente su corrección: "Aportada la documentación de forma correcta conforme a lo establecido en el Anexo I del PCAP y conforme a lo establecido en la LCSP, así como depositadas las correspondientes garantías por las entidades propuestas adjudicatarias de los lotes 2 y 3"

Conforme a la propuesta de la Mesa, mediante resolución de 21 de mayo de 2024, se clasifican las ofertas y se adjudica el contrato a la mercantil SEARO SERVICIOS GENERALES, resultando la siguiente clasificación:

LOTE 2: SERVICIO DE LIMPIEZA DE LA RED DE BIBLIOTECAS MUNICIPALES								
EMPRESAS	CRITERIO 1 OFERTA ECONÓMICA	Puntos criterio 1	CRITERIO 2	Puntos criterio 2	CRITERIO 3	Puntos criterio 3	Total Puntuación Máx 100	ORDEN DE CLASIFICACIÓN
	% Baja a aplicar Al precio/h indicado el aptdo 10 PPT Máx. 59 puntos		SOCIAL- FORMACIÓN Máx. 20 puntos		USO DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA CON ECOETIQUETA OFICIAL Máx. 21 puntos			
SEARO SERVICIOS GENERALES SL	48,02%	59 pts	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	100 pts	1º
INTEGRA MGSI CEE ANDALUCIA SL	41,35%	50,80 ptos	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	91,80 pts	2º
ADRICO 14 SLU	21,89%	26,90 ptos	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	67,90 pts	3º
VARGAS ROMERA SL	18,21%	22,37 ptos	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	63,37 pts	4º
BCM GESTION DE SERVICIOS SL	10,44%	12,83 ptos	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	53,83 pts	5º
SOLDENE SA	7,35%	9,03 ptos	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	50,03 pts	6º
SERLIMAN SLU	3,57%	4,39 ptos	SI	20 pts	Todos los productos	21 pts	45,39 pts	7

El anuncio de adjudicación y la resolución se publican en la Plataforma el mismo día 21 de mayo del corriente.

TERCERO.- Con fecha 10 de junio, se presenta en el Registro recurso especial en materia de contratación por parte de la mercantil **INTEGRA**, contra la adjudicación del contrato, por considerarla no ajustada a derecho.

Recibido el 11 de junio en este Tribunal el recurso y la documentación que lo acompaña, se traslada la misma a la unidad tramitadora en esa misma fecha, con solicitud de remisión del informe y la documentación referida en el art. 56 de la LCSP. La documentación remitida por el ICAS, se recibe en el Tribunal el día 13 de junio, manifestando haber efectuado el traslado a los interesados, a fin de alegaciones.

El 18 de junio se reciben en el Tribunal alegaciones presentadas por la adjudicataria, la mercantil Searo Servicios Generales, S.L., manifestando que la entidad SEARO sí posee un plan de igualdad aprobado por sus trabajadores y el representante legal de la mismos, el cual esta en proceso de inscripción y que, aunque dicho Plan de Igualdad no esta aún inscrito en el registro correspondiente, ello no es impedimento para la adjudicación del contrato.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Este Tribunal es competente para resolver en virtud de lo dispuesto en el artículo 46.4 de la LCSP y de conformidad con los acuerdos del Excmo. Ayuntamiento Pleno de Sevilla de 25 de Mayo de 2012, por el que se crea el mismo, el de 28 de septiembre de 2018, por el que se efectúa el nombramiento de su titular, y sus normas de funcionamiento, aprobadas por la Junta de Gobierno el 6 de julio de 2018.

SEGUNDO.- Con carácter previo al examen de las cuestiones de fondo planteadas, procede analizar los requisitos relacionados con la admisión del recurso.

En cuanto al **plazo de interposición**, el art. 50 de la LCSP, establece que el plazo para la interposición del recurso especial en materia de contratación es de 15 días hábiles, considerándose presentado en plazo.

En relación al **ámbito objetivo del recurso**, hemos de analizar si ha sido interpuesto contra alguno de los actos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la LCSP, es susceptible de recurso en esta vía.

El artículo 44.1 de la LCSP establece que:

“1. Serán susceptibles de recurso especial en materia de contratación, los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de este mismo artículo, cuando se refieran a los siguientes contratos que pretendan concertar las Administraciones Públicas o las restantes entidades que ostenten la condiciónn de poderes adjudicadores:

a) Contratos de obras cuyo valor estimado sea superior a tres millones de euros, y de suministro y servicios, que tenga un valor estimado superior a cien mil euros.

b) Acuerdos marco y sistemas dinámicos de adquisición que tengan por objeto la celebración de alguno de los contratos tipificados en la letra anterior, así como los contratos basados en cualquiera de ellos.

c) Concesiones de obras o de servicios cuyo valor estimado supere los tres millones de euros.

(...).”

En su apartado 2, el art. 44 determina las actuaciones recurribles, estableciendo que podrán ser objeto del recurso las siguientes:

“a) Los anuncios de licitación, los pliegos y los documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación.

b) Los actos de trámite adoptados en el procedimiento de adjudicación, siempre que estos decidan directa o indirectamente sobre la adjudicación, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos. En todo caso se considerará que concurren las circunstancias anteriores en los actos de la mesa o del órgano de contratación por los que se acuerde la admisión o inadmisión de candidatos o licitadores, o la admisión o exclusión de ofertas, incluidas las ofertas que sean excluidas por resultar anormalmente bajas como consecuencia de la aplicación del artículo 149.

c) Los acuerdos de adjudicación.

d) Las modificaciones basadas en el incumplimiento de lo establecido en los artículos 204 y 205 de la presente Ley, por entender que la modificación debió ser objeto de una nueva adjudicación.

e) La formalización de encargos a medios propios en los casos en que estos no cumplan los requisitos legales.

f) Los acuerdos de rescate de concesiones.

Nos encontramos ante un contrato de servicios con un valor estimado que supera los umbrales establecidos, respecto del cual, conforme al transcrito art. 44.2, se concluye la posibilidad de recurrir.

En cuanto a la legitimación, tratándose de la segunda empresa clasificada, conforme al art. 48 de la LCSP, ha de estimarse legitimada la recurrente.

TERCERO.- La impugnación se fundamenta en la disconformidad con la adjudicación, por entender la recurrente que la adjudicataria “no ostenta la necesaria aptitud para contratar con el sector público, por no haber acreditado el cumplimiento de su obligación de contar con un plan de igualdad ajustado a la legislación vigente. En este sentido, el artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público establece bajo el título de “Prohibiciones para contratar” una serie de circunstancias que impiden contratar con las entidades del sector público a las personas (físicas o jurídicas) en quienes concurra alguna de las

mismas y entre dichas circunstancias se encuentra la recogida en el artículo 71.1 letra d) que establece que la mencionada prohibición para las empresas que no cumplan 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 este modo, actualmente, existe una obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de establecer y aplicar un plan de igualdad, lo que a su vez implicaría que están incurso en prohibición para contratar aquellas empresas de más de 50 trabajadores, que no tienen un plan de igualdad.

...INTEGRA MGSÍ CEE ANDALUCÍA ha tenido ocasión de comprobar que el número de empleados en plantilla de SEARO fue de más de 50 personas en el momento de la presentación de la oferta en virtud del informe de Axesor que se adjunta como DOCUMENTO N°5. Por otra parte, conviene acreditar que INTEGRA CEE en el momento de presentación de oferta a la adjudicación del contrato contaba con el correspondiente Plan de Igualdad debidamente registrado y en vigor en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos ("REGCON"). A diferencia de SEARO que no consta acreditado la disposición de Plan de Igualdad en el momento de presentación de ofertas.

Dicho lo anterior, esta parte alega que no consta en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos ("REGCON"), adscrito a la Dirección General del Trabajo como autoridad laboral competente, registrado y en vigor ningún plan de igualdad por parte de SEARO. A estos efectos, recordar que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, también modificó el artículo 46 LOIMH para añadir los siguientes apartados:

"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.

(...)

Dado que la adjudicataria contaba con más de 50 trabajadores en plantilla con carácter previo a la fecha de presentación de su proposición, SEARO estaba obligado a contar con un plan de igualdad debidamente registrado en el REGCON y vigente para poder contratar con el sector público, constituyendo esta falta un incumplimiento de esta obligación como causa de prohibición de contratar con el sector público.

Con carácter probatorio esta parte acredita la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON por parte de SEARO como DOCUMENTO N°6.

Por último, como requisito de solvencia establecido en el sobre administrativo, se exigía presentar una declaración responsable de no estar incurso en prohibición de contratar, conforme al artículo 71 de la Ley 9/2017. Esta declaración debía ser presentada por SEARO, quien estaría manifestando no encontrarse en situación de prohibición para contratar, cuando la realidad es otra, pues según se ha acreditado SEARO no dispone de un plan de igualdad vigente en los términos exigidos por la normativa vigente.

La recurrente trae a colación, en apoyo de sus argumentaciones, la doctrina del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, que defiende que la inscripción no es un requisito meramente formal, sino sustantivo, “que exige la previa comprobación de adecuación a la ley”, y conforme a la 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.”

En consecuencia con lo alegado, solicita al Tribunal, “acuerde estimar el presente recurso y revocar el acto recurrido, por ser nulo y no conforme a Derecho, ordenando retrotraer el expediente de contratación al momento anterior al dictado de la adjudicación, en el que deberá excluirse la oferta de SEARO SERVICIOS GENERALES, S.L. por no tener registrado y vigente en el momento de la presentación de la oferta ningún Plan de Igualdad, debiendo continuar con el proceso de licitación hasta adjudicar el expediente de licitación al segundo licitador que es INTEGRAL MGSÍ CEE ANDALUCÍA S.L.”

Mediante OTROSI DIGO, se solicita la suspensión del procedimiento, la cual procede *ope legis*, conforme al art. 53 LCSP.

CUARTO.- El órgano de Contratación, por su parte, incide en que debe partirse de la regulación contenida en el artículo 71.1.d) de la LCSP, que en su redacción actual establece como causa de prohibición para contratar “... 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 manifestando que “En este sentido, el art 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres establece lo siguiente:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

En cuanto a los documentos que rigen la presente contratación, en el Pliego de Condiciones Administrativas Particulares encontramos lo siguiente:

“ 9.2.1.- Sobre nº 1 - Archivo electrónico nº 1. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos.

A) Documento Europeo Único de Contratación (DEUC).

Tratándose de un procedimiento abierto y de conformidad con los artículos 140 y 141 de la LCSP, las proposiciones deberán ir acompañadas de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación (DEUC), establecido por el Reglamento (UE) nº 2016/7 (DOUE de 6/01/2016), que deberá estar firmada y con la correspondiente identificación.

En documento anexo al presente pliego se incluye un modelo de DEUC que sigue el formulario aprobado por el citado Reglamento, así como las instrucciones de su cumplimentación.

La firma del DEUC por las entidades licitadoras respondiendo negativamente a todas las preguntas de la PARTE III, MOTIVOS DE EXCLUSIÓN (Prohibiciones para contratar), implicará que se manifiesta que se cumple con todas las obligaciones impuestas por el 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, y, en su caso, por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, así como las impuestas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que le sean de aplicación”.

La empresa adjudicataria efectivamente responde negativamente a lo establecido en la parte III del DEUC, lo que presupone el cumplimiento de todas las obligaciones que le son inherentes en relación con la L.O. 3/2007, de 22 de marzo.

A mayor abundamiento, la empresa aporta firmado el Anexo IV al PCAP, esto es, una declaración responsable en la que, entre otras cuestiones, manifiesta que se compromete a cumplir todas las obligaciones establecidas tanto en los Pliegos Técnicos como en los de Condiciones Administrativas.

La declaración responsable, tal como dispone el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, supone el documento suscrito por un interesado en el que éste manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para obtener el reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio, que dispone de la documentación que así lo acredita, que la pondrá a disposición de la Administración cuando le sea requerida, y que se compromete a mantener el cumplimiento de las anteriores obligaciones durante el período de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio.

Asimismo, consta en el expediente administrativo la documentación relativa al Plan de Igualdad de 12 de enero de 2022 con la representación legal de los trabajadores, que se encuentra diligenciado en el expediente.

Defiende el informe que “Para esta unidad administrativa no supone ninguna discusión el hecho de que según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad de

mujeres y hombres, las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores, en la forma en la que se determine en la legislación laboral, los planes de igualdad que se elaboren y apliquen. Cuestión distinta es la inscripción de dichos planes en el REGCON.

En primer término, en el PCAP y en el resto de documentos contractuales no se dispone nada en relación con la necesidad de inscribir o registrar el Plan de Igualdad. Por ello, teniendo en cuenta que la adjudicataria ha suscrito tanto el DEUC como la declaración responsable en la que expresamente se dispone no estar incurso en prohibiciones de contratar, puede concluirse que no se ha incurrido en la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) LCSP, máxime si se tiene en cuenta que el Plan de Igualdad está suscrito con los representantes de los trabajadores y se ha aportado tal como se ha indicado anteriormente.

Por otra parte, de acuerdo con la inscripción del Plan en el REGCON, nos encontramos ante una cuestión que ha dado lugar a pronunciamientos de diversa índole por parte de los Tribunales Administrativos, y que como ya se ha informado en ocasión anterior respecto del Expediente Administrativo 858/23 Lote 2 Servicio de control de accesos, mantenimiento y conexión de larma del Espacio Santa Clara (Lote 1) y control de accesos del Teatro Alameda (Lote 2), adscritos al ICAS, en relación con la interposición de recurso especial en materia de contratación cuyo objeto de fondo coincidía con el que se plantea por la recurrente actual, se vuelven a traer a colación las Resoluciones 1664/2022, 238/2023 o 640/2023 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, en cuya virtud la inscripción en el Registro “no constituye ningún requisito para la existencia, vigencia o eficacia del plan, sino que es meramente publicitaria, de forma que no cabe excluir a un licitador por falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad, siempre y cuando los Pliegos no exigieran la misma”. Igualmente, “la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente”.

En idéntico sentido se pronuncia el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en su reciente Resolución 29/2024 de 18 de enero: “Por un lado, pesa sobre la empresa la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad y, por otro, la obligación de inscribir este plan. No obstante, los pliegos del contrato, que tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y no han sido impugnados, así como el artículo 71.1.d) de la LCSP, se refieren únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad. De ello se desprende que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente.”

El órgano de Contratación trae finalmente a colación, nuestra Resolución 8/2024, en la que tras un análisis de la normativa aplicable y doctrina existentes sobre el tema, se argumentaba que “(...) *en relación con las causas de prohibición de contratar, al tratarse de medidas limitadoras de derechos, debe realizarse una interpretación restrictiva de su regulación.*”

A la vista de lo expuesto, concluye el informe que “se entiende procedente desestimar las alegaciones formuladas por la empresa recurrente, no apreciándose vicios de nulidad en los términos descritos, que afecten al procedimiento de adjudicación que ha llevado a la adopción de la Resolución de la Vicepresidencia del ICAS de 21 de mayo de 2024, de adjudicación del

servicio de limpieza de la red de bibliotecas municipales, en favor de la empresa SEAROS SERVICIOS GENERALES SL.”

En sus alegacions al recurso, la adjudicataria manifiesta que:

“la entidad SEARO SERVICIOS GENERALES, S.L, SI POSEE UN PLAN DE IGUALDAD APROBADO POR SUS TRABAJADORES Y EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA MISMOS. Finalmente, en relación a la afirmación presentada por la entidad recurrente, solo percatarnos que, aunque nuestra entidad posee el necesario Plan de Igualdad, si es cierto, que aún dicho Plan de Igualdad no esta aún inscrito en el registro correspondiente. Pues bien, a pesar de este último requisito, no es impedimento para la adjudicación del contrato en cuestión. De hecho, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales

...a día de hoy nuestro Plan de Igualdad, se encuentra a la espera que el mencionado Registro finalice su inscripción, ya que, está subsanado en todos sus requerimientos, como puede observarse en el siguiente recibo:

TRÁMITES REALIZADOS						
Código del Acuerdo/Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Estado	Fecha Presentación	Acciones
K325AGTS	SEARO SERVICIOS GENERALES, S.L	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Andalucía	SUBSANADO	06/05/2024	Ver

Como se puede apreciar el estado actual es de SUBSANADO, por tanto, nuestra entidad ha realizado todas las tareas necesarias para la inscripción, y por tanto él único motivo por el cual no esta aún registrado nuestra Plan de Igualdad, es por una tardanza indebida de la administración.

En definitiva, y como menciona la STSJ de Andalucía n.º 180/2023, de 25 de enero de 2023, dicha tardanza indebida de la administración encargada del Registro de Planes de Igualdad, “...resulta difícilmente compatible con la obligatoriedad del plan de igualdad en determinados supuestos y las consecuencias negativas que pueden derivarse para la empresa en el caso de inexistencia del plan en los casos en que se encuentre legal o convencionalmente obligada a ello...”, como es el caso de nuestra entidad. Por tanto, entendemos que nuestra entidad no debe de receptora de las consecuencias negativas derivadas de la tardanza indebida de la mencionada administración, como sería la exclusión del presente procedimiento de licitación.

Finalmente, y a mayor abundamiento, podemos destacar, que existe un precedente similar al actual recurso, del mismo Ayuntamiento de Sevilla, donde se desestima un recurso en las mismas circunstancias a las mencionadas por la empresa recurrente”

QUINTO.- Expuestas las alegaciones de las partes, y centrándose el recurso en la necesidad de inscripción del Plan de Igualdad, a fin de acreditar la no incursión en prohibición para contratar, hemos de comenzar nuestro análisis por las previsiones contenidas en la Ley y los Pliegos, pues si bien el deber de registro del Plan, conforme a la normativa sectorial, es claro, no lo son tanto las consecuencias de éste, desde el punto de vista de la contratación pública, como analizábamos en la Resolución 8/2024.

Conforme al PCAP (9.2.1 a):

La firma del DEUC por las entidades licitadoras respondiendo negativamente a todas las preguntas de la PARTE III, MOTIVOS DE EXCLUSIÓN (Prohibiciones para contratar), implicará que se manifiesta que se cumple con todas las obligaciones impuestas por el 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, y, en su caso, por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, así como las impuestas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que le sean de aplicación.

El ANEXO II, referido al “DOCUMENTO EUROPEO UNICO DE CONTRATACIÓN (DEUC). MODELO E INSTRUCCIONES PARA SU CUMPLIMENTACIÓN”, determina que:

Por otro lado, con relación a la cumplimentación de la PARTE III (Motivos de exclusión) se realizan las siguientes indicaciones:

<p style="text-align: center;">❖ PARTE III (Motivos de exclusión) (prohibiciones para contratar) SECCIÓN D</p> <p>- El licitador señalará, a los efectos de lo dispuesto en la sección D de la Parte III del DEUC, que se consideran motivos de exclusión puramente nacionales los siguientes (letra d) del art. 71.1 LCSP):</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Incumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% para personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del 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.<input type="checkbox"/> 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 art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, la declaración responsable contenida en el Anexo IV al PCAP, que ha de ser suscrita por los licitadores, señala expresamente que el firmante:

DECLARA bajo su personal responsabilidad:

- 1.- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Ayuntamiento de Sevilla.
- 2.- Cumplir con todas las obligaciones impuestas por el 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, y, en su caso, por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, así como las impuestas por la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que le sean de aplicación.

El art. 71.1d) de la LCSP, establece literalmente que (el subrayado es nuestro):

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.

En relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social, se considerará que las empresas se encuentran al corriente en el mismo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de tales deudas.

La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

Conforme al precepto transcrito, la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad se hará, mediante la presentación de una declaración responsable en los términos del artículo 140.1.a) de la LCSP, aunque se prevé legalmente la aprobación de un futuro real decreto que establezca otras formas alternativas de acreditación, que consistirán bien en una certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien en una certificación del correspondiente registro de licitadores (último párrafo del art. 71.1.d) de la LCSP).

Así pues, en tanto no se apruebe ese futuro real decreto por el Consejo de Ministros, toda empresa de más de cincuenta trabajadores interesada en ser admitida en una licitación deberá aportar, en el sobre de documentación administrativa, el Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) debidamente cumplimentado, en el que, entre otras cuestiones, declare no estar incurso en las diferentes prohibiciones de contratar.

Por otra parte, el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, al que expresamente se remite el art. 71.1.d LCSP, dispone: *"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.”

La cuestión planteada en el recurso que nos ocupa, fue objeto de análisis por este Tribunal en la Resolución 20/2023, en la que señalábamos que la obligación de contar con un plan de igualdad, ya se establecía para las empresas de más de 50 trabajadores desde 2019, si bien con un régimen transitorio específico que otorgaba determinados plazos para tener aprobado dicho plan: 1 año para las empresas de 150 a 250 trabajadores; 2 años para las empresas de 100 a 150 trabajadores; y 3 años para las empresas de 50 a 100 trabajadores; plazos, todos ellos, computados desde el 7 de marzo de 2019 (art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019).

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) ya incorporaba, desde su aprobación, una prohibición de contratar para aquellas empresas de más de 250 trabajadores que no cumplieran con la obligación de contar con un plan de igualdad (art. 71.1.d) LCSP).

Finalizado el período transitorio otorgado a las empresas por la normativa sectorial para aprobar este plan, se modificó la prohibición de contratar de la LCSP, para extenderla a todas las empresas de más de 50 trabajadores (Disp. Final 27ª de la Ley General de Presupuestos del Estado para 2023, que modifica el art. 71.1.d) LCSP).

Así, desde el 1 de enero de 2023, para participar en una licitación pública, todas las empresas de más de 50 trabajadores deben contar con un plan de igualdad.

Ahora bien, ¿es suficiente, a estos efectos, la aprobación interna del plan de igualdad, o es además exigible la inscripción de éste en el Registro competente? Sobre esta cuestión se han producido pronunciamientos distintos, a saber :

.-Por una parte, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), en su Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre, ha considerado que la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme a la legislación laboral, no tiene carácter constitutivo, sino únicamente efectos de publicidad. Por ello, habida cuenta de que el artículo 71.1.d) de la LCSP exige únicamente “contar” con un plan de igualdad, considera que no es exigible su inscripción para poder participar en la licitación. En la misma línea se pronuncia en Resoluciones posteriores, incluida la número 640/2023, en la que se cuestiona la adjudicación de un contrato a COMSA, desestimándose por el Tribunal al entender que la inscripción del Plan no constituye requisito para su existencia, vigencia y eficacia, concluyendo que no cabe excluir a un licitador por falta de inscripción del Plan, siempre y cuando los Pliegos no exigieran la misma. Entre las más reciente, señalar la Resolución 29/2024 de 18 de enero, que incide en que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente y que la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la L.O. 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad y no posee carácter constitutivo. En este sentido, afirma el TACRC, es claro el artículo 9 del citado R.D. 901/2020 cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni

afectado en forma alguna por su inscripción, concluyendo que sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho Plan en el registro Y que lo fundamental es que la propuesta como adjudicataria tenga un Plan de Igualdad debidamente negociado que estuviera vigente.

En opinión del TACRC, el Real Decreto 901/2020 incide en la obligatoriedad de negociación del Plan de Igualdad y desarrolla el procedimiento de negociación que ha de llevarse a cabo y las competencias de la Comisión Negociadora que ha de crearse al efecto, pero el citado Real Decreto no establece en su articulado un posible juicio de legalidad sobre el Plan de Igualdad que pueda motivar la negativa a su inscripción. A través de esta motivación se afirma que la validez del Plan y su aplicación en la empresa no la determina la inscripción en el registro, sino la negociación entre las partes del mismo.

.-Por otra parte, el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía (TARCJA), Resoluciones 503/2022, 581/2022, 65/2024 o 66/2024, entre muchas otras, considera que la inscripción del plan de igualdad no es un mero requisito formal, pues conlleva un previo control de legalidad del contenido de dicho plan por la autoridad laboral, y concluye que *“solo a partir de la inscripción en registro, el plan de igualdad goza de virtualidad plena y permite entender cumplida la normativa sectorial vigente en esta materia”*.

.-Por último, el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón, en su Acuerdo 125/2022, de 23 de diciembre, ha considerado que no se encuentra dentro de sus competencias valorar si el requisito de la inscripción del plan de igualdad tiene carácter sustantivo, puesto que dicha cuestión no se resuelve aplicando la normativa de contratación pública; y ha inadmitido por tanto este argumento como motivo del recurso especial en materia de contratación.

Se ha planteado, finalmente, el debate sobre si, en el caso de que la empresa no cuente con el plan de igualdad preceptivo, puede justificar en el trámite de audiencia la adopción de medidas de corrección (*self-cleaning*), de acuerdo con el artículo 72.5 LCSP y con el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE (En este sentido, Resolución 26/2023, de 27 de enero del TARCJA), si bien, entendemos, como igualmente hace el citado Tribunal, que dado el efecto directo declarado por el TJUE respecto de tal precepto de la Directiva 2014/24, procedería reconocer *“efecto directo del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE -ante el carácter más restrictivo del artículo 72.5 de la LCSP en cuanto a la aplicación de medidas correctoras tendentes a demostrar la fiabilidad empresarial”*.

A la vista de lo expuesto, y como argumentábamos en nuestra Resolución 8/2024, hemos de tener en cuenta que :

1.- La concurrencia de las causas de prohibición para contratar debe ser analizada de forma restrictiva, pues lo contrario, *«supondría una restricción desproporcionada del principio de libre concurrencia que ha de presidir la aplicación e interpretación de las normas de la contratación pública»*

2.- La LCSP se remite el art. 45 de la L.O. 3/2007, el cual se refiere a « elaboración y aplicación de un plan de igualdad.»

3.-La modificación que, al objeto de adaptar la LCSP, se efectúa en 2022, no altera las previsiones contenidas en el art. 71.1.d, salvo en lo relativo al número de trabajadores.

En efecto, conforme al Preámbulo de la 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 («B.O.E.» 24 diciembre), *“La ley se cierra con un conjunto de disposiciones finales, en las que se recogen las modificaciones realizadas a varias normas legales. En particular, la Ley acomete la modificación de (...) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.”*

En este sentido, el apartado tres de la disposición final vigésima séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 («B.O.E.» 24 diciembre), establece que:

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida se modifica 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, de la siguiente forma:

Tres. Se da nueva redacción al párrafo primero de la letra d) del apartado 1 del artículo 71, que queda redactado como sigue:

«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.»

Permanecen, sin embargo, inalterados los párrafos siguientes, conforme a los cuales:

En relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social, se considerará que las empresas se encuentran al corriente en el mismo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de tales deudas.

La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

Es decir, tanto la L.O. 3/2007, como el R.D. 901/2020, que modifica el RD 713/2010, estableciendo la obligatoriedad de la inscripción, son anteriores a la modificación operada en el art. 71.1d, a través de la disposición final vigésimo séptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en la que se recogen modificaciones realizadas a varias normas legales, disminuyendo el número de trabajadores que determinan la obligación de contar con un Plan de igualdad, conforme al régimen transitorio previsto por la Ley 3/2007, sin hacer alusión alguna a la inscripción de éste, conservando la redacción anterior tal cual, salvo el número de trabajadores, que pasa de 250 a 50, manteniéndose que la obligación es la de “contar” y que la acreditación del cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

4.- Ciertamente, la valoración de si el requisito de la inscripción del plan de igualdad tiene carácter sustantivo o no, no se resuelve aplicando la normativa de contratación pública.

5.- Los Pliegos no especifican nada sobre la acreditación o necesidad de inscripción del Plan de Igualdad. El órgano de contratación ha estimado correcta la documentación previa presentada, no apreciando concurrencia de prohibición para contratar, por entender que la acreditación, conforme el art. 71.1.d, se ha efectuado mediante la presentación de la declaración responsable contenida en el DEUC, manifestando que “La empresa adjudicataria efectivamente responde negativamente a lo establecido en la parte III del DEUC, lo que presupone el cumplimiento de todas las obligaciones que le son inherentes en relación con la L.O. 3/2007, de 22 de marzo. A mayor abundamiento, la empresa aporta firmado el Anexo IV al PCAP”, y que “consta en el expediente administrativo la documentación relativa al Plan de Igualdad”, el cual está suscrito con los representantes de los trabajadores incorporándose al expediente, Acta de la Comisión Negociadora de 4 de abril de 2022, en la que se aprueba el Plan de igualdad, con una vigencia de 4 años, anexándose éste a dicha Acta, documentación que se ha estimado como válida y adecuada por el órgano de contratación, manifestándose por el adjudicatario que se encuentra en trámite de inscripción y que se ha procedido a la subsanación, encontrándose en estado “SUBSANADO”.

6.- Aunque inicialmente los tribunales administrativos de recursos contractuales adoptaron una postura restrictiva con respecto a la admisión de licitadores cuyos planes de igualdad no estaban registrados al momento de la licitación, existe también una línea doctrinal amparada en un buen número de resoluciones administrativas, no hemos encontrado, sin embargo, ninguna resolución judicial que lo confirme, que sostienen que, a la luz de lo dispuesto en la Directiva 2014/24/UE, lo relevante es demostrar que la empresa cuenta con un plan de igualdad y que está aplicando de forma efectiva dentro de la organización, medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

En efecto, de acuerdo con el artículo 57.2 de la Directiva 2014/24/UE, se reconoce el derecho de los licitadores a acreditar que han adoptado medidas suficientes para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones materiales que eviten su exclusión del procedimiento, considerándose a estos efectos como una medida de *self cleaning* la demostración de que la empresa cuenta y aplica de forma efectiva un plan de igualdad, aunque no esté formalmente registrado. En esta línea ha ido evolucionando la doctrina

de los Tribunales de Contratación que en un principio fue más restrictiva, asumiendo que el artículo 57 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 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 debe apreciar la concurrencia de la prohibición de contratar, por lo que con carácter previo a acordar la exclusión debe dar audiencia al licitador para que pueda justificar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión, de modo que la solicitud de inscripción, o la existencia de un Plan de Igualdad registrado con posterioridad cumpliría las exigencias del “*self cleaning*”, como una medida correctora del incumplimiento del registro del Plan, si éste se considera preceptivo.

En conclusion y, aún cuando no hay un amplio consenso y el tema está lejos de estar resuelto, en espera de lo que al efecto resuelvan los Tribunales de Justicia, estimamos que, puesto que lo que la normativa en materia de igualdad y la propia LCSP persiguen es la efectiva aplicación de medidas de igualdad, la obligación de contar con estos planes a los efectos de la contratación pública debe interpretarse de acuerdo con un criterio finalista y proporcionado, basándose en la prueba de la existencia efectiva de medidas concretas en materia de igualdad. Se trata de una cuestión aún abierta, aunque no hay que olvidar que en relación con las causas de prohibición de contratar, al tratarse de medidas limitadoras de derechos, debe realizarse una interpretación restrictiva de su regulación.

Teniendo en cuenta las consideraciones efectuadas, constando que el Plan de Igualdad existe, que se esta tramitando su inscripción, que no se determina expresa y claramente por la LCSP el carácter preceptivo de la misma, que los Pliegos no la exigen y que el órgano de contratación ha valorado positivamente la documentación presentada, al amparo, además de los principios de proporcionalidad, concurrencia e interpretación restrictiva de las causas de exclusión, hemos de concluir la desestimación del recurso planteado, entendiendo la improcedencia de anular la adjudicación por falta de inscripción del Plan de Igualdad de la adjudicataria.

A la vista de lo expuesto, conforme a los preceptos legales de aplicación, y teniendo en cuenta cuanto antecede, este Tribunal

RESUELVE

PRIMERO.- Desestimar el recurso presentado por la mercantil INTEGRA MANTENIMIENTO GESTION SERVICIOS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-ANDALUCIA S.L. contra la Resolución de 21 de mayo de 2024, por la que se adjudica el Lote 2 del contrato de “**Servicio de limpieza de las dependencias adscritas al ICAS que se**

detallan: Servicio de Archivo, hemeroteca y Publicaciones y 3 Naves del Polígono Store (Lote 1); Red de Bibliotecas Municipales (Lote 2); Espacio Turina (Lote 3); Factoria Cultural (Lote 4); Espacio Santa Clara (Lote 5); CASA-Casino de la Exposición (Lote 6)", Expte.nº 29/24, tramitado por el Instituto de la Cultura y las Artes del Ayuntamiento de Sevilla.

SEGUNDO.- Levantar la suspensión del procedimiento.

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

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

Esta resolución es definitiva en vía administrativa y contra la misma sólo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 letra K) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa.

LA TITULAR DEL TRIBUNAL DE
RECURSOS CONTRACTUALES