

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

En Madrid, a 29 de febrero de 2024

**VISTOS** los recursos especiales en materia de contratación interpuesto por las representaciones del Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT (en adelante UGT) y de la empresa Salzillo Seguridad S.A. (en adelante Salzillo) contra el acuerdo de 12 de enero de 2024 por el que se adjudica el contrato de “Servicio de seguridad en los edificios e instalaciones dependientes de la Universidad Autónoma de Madrid”, Expediente A-12/24, este Tribunal ha adoptado la siguiente,

**RESOLUCIÓN**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.** - Con fechas 9 y 10 de octubre de 2023, se publicó, respectivamente en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el DOUE el anuncio de licitación y los Pliegos que habrán de regir la adjudicación y ejecución del contrato.

El valor estimado del contrato asciende a 4.698.693 euros y un plazo de ejecución de 1 año.

**Segundo.** - A la presente licitación se presentaron seis empresas, entre ellas la recurrente Salzillo.

Con fecha de 22 de diciembre 2023 la Jefa de Contratación de la UAM requiere a Ariete Seguridad (en adelante Ariete), propuesta como adjudicataria del contrato que presente, entre otros documentos, "Declaración responsable de existencia de un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, tal como exige la cláusula 44.9 de PCAD".

Ariete presentó la citada declaración en tiempo y forma. No obstante, con fecha de 8 de enero de 2024 se realiza un nuevo requerimiento para "Solicitar que aporte el Plan de Igualdad según lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombre".

Con fecha 12 de enero de 2024 se acordó la adjudicación del contrato a Ariete.

Con fecha 1 de febrero de 2024 se presentaron los recursos especiales en materia de contratación por las citadas entidades contra la adjudicación del contrato de referencia por considerar que la adjudicataria del contrato se encontraba en prohibición para contratar.

**Tercero.** - El 12 de febrero de 2024, el órgano de contratación remitió el informe y el expediente de contratación, de conformidad con el artículo 56.2 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).

**Cuarto.** - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida por haberse interpuesto recurso contra el acto de adjudicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la LCSP y el artículo 21 del Reglamento de los Procedimientos Especiales de Revisión de Decisiones en Materia Contractual y de Organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante RPERMC), aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

**Quinto.** - La secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados de este contrato, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo, de cinco días hábiles, para formular alegaciones, siendo presentadas por la adjudicataria y de cuyo contenido se dará cuenta en el fundamento de derecho sexto.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.** - El artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que el órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer su acumulación a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, siempre que sea el mismo órgano quien deba tramitar y resolver el procedimiento, sin que contra este acuerdo de acumulación proceda recurso alguno.

Igualmente, el artículo 13 del Reglamento de los Procedimientos Especiales de Revisión de Decisiones en Materia Contractual y de Organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre (RPERMC), prevé la posibilidad de acordar la acumulación de dos o más recursos en cualquier momento previo a la terminación, tanto de oficio como a solicitud del recurrente o de cualquiera de los interesados.

Este Tribunal considera necesaria la acumulación de los recursos presentados de los expedientes 57/2024 y 58/2024 por apreciarse identidad en el asunto, al tratarse del mismo expediente de contratación, siendo coincidentes el órgano de contratación, el tipo de acto, y los motivos de impugnación.

**Segundo.** - De conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 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.

**Tercero.** - La recurrente UGT está legitimada para la interposición del recurso al tratarse de una organización sindical conforme al artículo 48 de la LCSP.

Así mismo, se aprecia la legitimación de Salzillo, participante en la licitación y clasificada en segundo lugar, de conformidad con el citado artículo 48 de la LCSP.

Asimismo, en ambos casos, se acredita la representación de los firmantes de los recursos.

**Cuarto.** - Los recursos especiales se plantearon en tiempo y forma, pues el acuerdo de adjudicación se adoptó el 12 de enero de 2024, siendo notificado el mismo día, e interpuestos los recursos el 1 de febrero, por lo que ambos se encuentran dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

**Quinto.** - Los recursos se interpusieron contra el acuerdo 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.

**Sexto.** - El sindicato UGT fundamenta su recurso en que a fecha de adjudicación no consta que se haya realizado por parte de la mesa de contratación de la UAM una verificación fehaciente sobre la declaración responsable de existencia de un plan de igualdad registrado en REGCON por parte de la mercantil propuesta como adjudicataria.

Manifiesta que *“ARIETE SEGURIDAD estaría incurso en una situación de FALSEDAD DOCUMENTAL, y que como la propia mercantil ha manifestado y suscrito, que aportó una declaración responsable sobre disponer, de un plan de igualdad acorde a la Normativa ,debemos de tener en cuenta que "la falsedad de la declaración responsable es causa de prohibición para contratar (artículo 71.d) LCSP)",*

*quedó acreditado que la referida mercantil NO disponía de un plan de igualdad conforme a lo establecido en la LCSP artículo 71.d)*”.

Por su parte, Salzillo alega que ante el requerimiento realizado, Ariete aportó un Plan de Igualdad del mes de septiembre de 2023, no inscrito en REGCON, que adolece de nulidad absoluta por no ser ajustado a Ley, por lo que carece de ninguna validez, si bien tal circunstancia se ha ocultado al órgano de contratación de forma maliciosa por la licitadora adjudicataria.

Señala que, con posterioridad a la adjudicación, esta licitadora ha tenido conocimiento de que con fecha 24 de octubre de 2023, en la página web del sindicato UGT se publicó, poniendo en conocimiento la tramitación de un procedimiento de mediación ante FUNDACIÓN SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) en el que se había denunciado la irregularidad y no ajuste a la legalidad vigente del Plan de Igualdad presentado por parte de Ariete, obligando a la misma a partir del mes de dicha fecha (24 de octubre de 2023) a iniciar la negociación para elaborar un Plan de Igualdad ajustado a la legalidad.

De lo anterior se deriva que el Plan de Igualdad, de fecha Septiembre de 2023, que ostenta la adjudicataria Ariete y que fue presentado al órgano de contratación como justificación de cumplimiento del requisito, no se ajusta a la legalidad vigente y que el mismo carece de efectos, habiendo sido obligada, a través del citado procedimiento de mediación en FUNDACIÓN SIMA, a iniciar una negociación para la aprobación de un Plan de Igualdad válido y todo ello a finales del mes de octubre de 2023, por lo que se ha de concluir que, a fecha de conclusión del plazo para presentación de ofertas, 6 de noviembre de 2023, la adjudicataria no tenía un Plan de Igualdad debidamente aprobado ni inscrito en el REGCON. Como se puede extraer de la consulta realizada al REGCON a la conclusión del plazo de presentación de ofertas, y en el momento actual, la adjudicataria no cuenta con un plan de igualdad inscrito en el registro correspondiente, tal y como exige el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por lo que ha faltado a la verdad en la declaración responsable aportada al procedimiento.

Por su parte, el órgano de contratación alega que ante el requerimiento de presentación de declaración responsable de disponer de un plan de igualdad, Ariete presentó la citada declaración en tiempo y forma. No obstante, y haciendo gala de celo, los servicios administrativos cursan una nueva solicitud de documentación el 8 de enero de 2024 para “Solicitar que aporte el Plan de Igualdad según lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombre”. La empresa presenta el plan de igualdad 2023-2027 firmado en septiembre de 2023 y una impresión de 13 de septiembre de 2023 en la que figura:

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: ARIETE SEGURIDAD, S.A.

Ámbito Territorial: ESTATAL

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral ESTATAL

Fecha de Registro: 13/09/2023 18:27:30

Número de Registro: 013373

Ticket de Acceso: SQ32KJ85

Por otra parte, alega que la recurrente cita la inscripción en el registro de planes de igualdad de un acuerdo de mediación, si bien, resulta patente que es posterior a la fecha en que Ariete había presentado la documentación e incluso se hubiera resuelto la adjudicación.

Por su parte, el adjudicatario alega que, en contra de lo afirmado por las recurrentes, Ariete sí cuenta y ha contado previamente con un Plan de Igualdad, tal y como se acreditó al órgano de contratación, aprobado el 13 de septiembre de 2023, presentándose al registro REGCON el mismo día.

Tras la presentación de dicho plan en REGCON, en fecha 9 de octubre de 2023 se recibió la notificación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), en la que se convoca a Ariete para la designación de mediador al haberse presentado solicitud por parte de UGT instando la declaración de nulidad radical del

Plan de Igualdad. Iniciado el procedimiento (día 23 de octubre), el sindicato UGT expuso los motivos por los que considera que el Plan de Igualdad de Ariete debe declararse nulo al no haber participado en su negociación los representantes de este sindicato. Por parte de Ariete y del sindicato AST se replica que UGT - y el resto de los sindicatos legitimados - fueron debidamente convocados a la negociación, enviándose convocatoria por burofax a cada uno de ellos. Asimismo, se remarca que en el caso concreto de UGT fueron los propios afiliados a este sindicato los que manifestaron por correo electrónico a las restantes partes integrantes de la comisión negociadora.

Finalmente se alcanza un acuerdo con el siguiente contenido literal: *“La Empresa convocará a todas las partes afectadas y legitimadas para proceder a constituir la mesa negociadora del Plan de Igualdad el día 14 de noviembre de 2023 de 09:00 a 12:00 h de forma online, al objeto de llevar a cabo la negociación durante un plazo máximo de tres meses.*

*La Empresa se compromete a solicitar en REGCON la suspensión de la tramitación de la inscripción del Plan de Igualdad presentado el 13 de septiembre de 2023 y con número de registro 013373.”*

Señala que, como puede acreditarse, en momento alguno ni Ariete ni las restantes partes firmantes (AST y Progreso Sindical de Profesionales de Seguridad Privada) han manifestado que desistan del III Plan de Igualdad ni de su inscripción ante el REGCON. A fecha del presente escrito, ARIETE no ha presentado aún escrito alguno de petición de suspensión del procedimiento de inscripción del III Plan.

Por otro lado, indica que el anterior (segundo) Plan de Igualdad, en vigor en la fecha de presentación de la proposición, tuvo una vigencia pactada de 6 años (desde el 29/11/2017 hasta inicialmente el 28/12/2023), extremo que fue posible dado que en la fecha de su aprobación aún no habían sido publicados ni el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ni 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. No desconoce que el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 estableció con posterioridad que la vigencia de los planes sería la que pactaran las partes, y que no podrá ser superior a 4 años; pero tal circunstancia se refiere a los planes acordados a partir de su entrada en vigor, sin que pueda afectar a la vigencia de los Planes preexistentes como es el segundo Plan de Igualdad de Ariete (siendo máxima en Derecho que la norma posterior no puede declarar nulo el acuerdo válidamente alcanzado entre las partes al amparo de la normativa en ese momento en vigor). El propio Real Decreto 901/2020 no contiene ninguna previsión expresa que imponga la extinción o pérdida de vigencia de los Planes anteriores a su entrada en vigor en los que hubieran adaptado su plazo de vigencia superior a los 4 años previstos en el artículo 9.1 del citado Real Decreto. En conclusión, Ariete sí contaba ya con Plan de Igualdad que debe considerarse en vigor en el momento de la licitación.

Así mismo, considera que la inscripción en el REGCON solo tiene efectos de publicidad no siendo tal inscripción constitutiva de conformidad con cuanto establece el artículo 11.3 de Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que 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 convenio y acuerdos colectivos de trabajo. En apoyo de su tesis cita doctrina al respecto del TACRC.

Alega que no desconoce la posición del Tribunal de Contratación Pública de Madrid que ha venido sosteniendo respecto a la inscripción de los Planes de Igualdad ante el REGCON, así como el acuerdo de 4 de mayo de 2023 relativo a los requisitos de inscripción que deben cumplir los planes de igualdad de los licitadores y la matización de considerar suficiente como medio de acreditación de la tenencia del Plan de Igualdad la aportación del justificante de presentación de la solicitud de inscripción, cosa que Ariete ha hecho ante el órgano de contratación e igualmente procede a efectuar junto con estas alegaciones.



Sin perjuicio de todo lo anterior, señala que tal y como se pactó en el SIMA, los representantes legales y sindicales y la empresa Ariete, manteniendo la vigencia del anterior Plan de Igualdad, han desarrollado un proceso negociador que ha dado como resultado un nuevo acuerdo que se plasma en el Plan de Igualdad que se acompaña (acta de aprobación de fecha 1 de febrero de 2024) y que ha sido presentado ante el REGCON dándole este el correspondiente trámite como subsanación del presentado el 13 de septiembre de 2023.

Vistas las alegaciones de las partes, procede dilucidar si la adjudicataria se encontraba en el supuesto de prohibición para contratar al no contar con un plan de igualdad, en los términos exigidos en el artículo 71 d) de la LCSP.

A efectos de sistematizar el desarrollo de la resolución resulta conveniente distinguir los tres planes a que hace referencia la adjudicataria:

- Plan de Igualdad II: Aprobado el 29/11/2017 con vigencia inicial de 6 años (28/12/2023).
- Plan de Igualdad III: Aprobado y presentado en el REGCON el 13 de septiembre de 2023.
- Plan de Igualdad IV: aprobado con fecha 1 de febrero de 2024 como resultado del acuerdo de mediación y que ha sido presentado ante el REGCON dándole este el correspondiente trámite como subsanación del presentado el 13 de septiembre de 2023

Respecto del Plan de Igualdad II la recurrente sostiene su vigencia en base a que el periodo pactado era de 6 años, por lo que, a la fecha de finalización del plazo para la presentación de las ofertas, disponía de dicho plan. Respecto al periodo de vigencia alega jurisprudencia del TS y doctrina del TACRC. Lo fundamenta, por una parte, en que el Real Decreto 901/2020 no contiene ninguna previsión expresa que imponga esa consecuencia extintiva para los Planes anteriores a su entrada en vigor que no hubieran adaptado su plazo de vigencia a la nueva regulación del artículo 9 y de otra, porque mantener esa extinción producida “ope legis” al cumplirse ese plazo

de cuatro años, sin posibilidad de una ultraactividad acordada por las partes, no sería coherente con el principio general que inspira la regulación de la vigencia de los acuerdos resultantes de la negociación colectiva.

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

Considerando que el Real Decreto entró en vigor el 14 de enero de 2021, el plazo máximo para la adaptación a la norma finalizaba el 14 de enero de 2022.

Partiendo de la vigencia del Plan de Igualdad II que va del 29/11/2017 hasta el 28/12/2023 (6 años), habría que distinguir dos periodos diferentes: El primero que iría desde su aprobación hasta el 14 de enero de 2022, fecha límite para su adaptación, en el que el plan está plenamente vigente y conforme a la normativa de aplicación. El segundo debe partir de esta última fecha hasta el fin de la vigencia (28/11/23).

Independientemente que se considere el plazo de vigencia cuatro o seis años, lo cierto es que la recurrente no convocó a la comisión negociadora para la adaptación del plan a las exigencias del Real Decreto 901/2020, sino que mantuvo el inicialmente aprobado sin dicha adaptación. Sin entrar en los efectos internos que dicho plan no adaptado pudiera tener en el ámbito interno de la empresa, lo cierto es que se incumplió la obligación recogida en la disposición transitoria, manteniendo un plan no adaptado a la normativa vigente y que no fue presentado a su inscripción, tal como exige el artículo 11 del citado Real Decreto.

Por consiguiente, este plan no puede considerarse válido a la fecha de presentación de las ofertas como pretende la recurrente, ya que a partir del día 14 de

enero de 2022, el plan dejó de estar ajustado a la normativa vigente. No consta en el expediente dicha adaptación ni consta en el REGCON su inscripción.

A juicio de este Tribunal, esta interpretación es acorde con la STS 590/2021, de 1 de junio, alegada por la recurrente: *“No hay en ese RDL [Real Decreto-ley 6/2019] ninguna previsión de la que se desprenda su aplicación retroactiva, mientras que, en sentido contrario, se remite a la elaboración de un ulterior reglamento.*

*Este desarrollo reglamentario se ha llevado a cabo mediante el Real Decreto 901/2020, de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.*

*Norma que no es de aplicación al caso, puesto que es incluso posterior a la fecha de la propia sentencia recurrida, pero cuyas previsiones pueden valer para interpretar el alcance del RDL 6/2019, en cuanto son reveladoras de la voluntad del legislador en esta materia.*

*Voluntad que no es la de invalidar y dejar sin efecto los procesos de negociación y acuerdo en los planes de igualdad que pudieran haberse culminado con anterioridad a la promulgación de las distintas modificaciones legales que se han venido desencadenando, sino por la revisión y actualización, en su caso, de tales planes de igualdad en la medida en que resulte necesario para su correcta adecuación a la nueva normativa”.*

En definitiva, el Plan de Igualdad II ha decaído en enero de 2022 por el hecho de no haber realizado las adaptaciones a que obliga la normativa vigente.

Con relación al Plan de Igualdad III, aprobado y presentado en el REGCON el 13 de septiembre de 2023 y en trámite de inscripción, la recurrente considera que la inscripción en el REGCON solo tiene efectos de publicidad no siendo tal inscripción constitutiva de conformidad con cuanto establece el artículo 11.3 de Real decreto 901/2020. En apoyo de su tesis, aporta doctrina del TACRC y el informe 6/2023, de

15 de diciembre, por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid.

Ciertamente la exigencia de la inscripción en el REGCON del plan de igualdad a efectos de su acreditación no es una cuestión pacífica entre los tribunales de resolución de recursos contractuales, pudiendo encontrarse criterios diferentes, a falta de criterios jurisprudenciales que unifiquen la doctrina sobre la materia.

El criterio de este Tribunal ha sido expuesto en numerosas resoluciones, entre otras, 260/23, 421/23, 001/24, 30/24 y 31/24. Incluso quedó plasmada en un acuerdo interpretativo del Tribunal de 4 de mayo de 2023, que sostiene la obligación de la inscripción en el REGCON.

A este respecto, el artículo 11.1 del Real Decreto 901/2022 establece: *“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”.*

El legislador, cuando introduce en el ámbito de la contratación pública que determinados incumplimientos son causa de prohibición para contratar, trata de incentivar a las empresas licitadoras al cumplimiento de las mismas (cumplimiento obligaciones tributarias y de seguridad social, planes de igualdad etc.), de manera de los órganos de contratación deben ser diligentes en exigir su acreditación por los medios establecidos.

El Real Decreto 901/2020, establece una regulación exhaustiva y completa de las exigencias que deben concurrir en los planes de igualdad, siendo imprescindible para su comprobación y análisis unos conocimientos especializados de los que este Tribunal carece. Por ello, consideramos necesario que los planes aprobados deban ser sometidos al análisis jurídico de funcionarios especializados en la materia, que determinen si son ajustados a derecho. Considerar suficiente la presentación de un plan de igualdad, sin que haya sido sometido a los órganos competentes en la materia

para su análisis, puede dar lugar, como de hecho ha sucedido, a que se aprueben o se confeccionen planes de igualdad “*ad hoc*” para sortear la prohibición para contratar, sin que reúnan las exigencias legales, dado que ni los órganos de contratación ni los tribunales de resolución de recursos en materia de contratación tienen la competencia técnica para acreditar tal extremo.

Respecto al criterio mantenido por este Tribunal considerando suficiente la presentación del plan de igualdad en el REGCON para su tramitación, que se recogía en el citado acuerdo interpretativo, hay que señalar que ese criterio tenía un carácter coyuntural, sin vocación de permanencia, para dar solución a posibles retrasos en la tramitación de los planes de igualdad por el REGCON. Al no mantenerse las circunstancias que lo aconsejaron, este Tribunal en su Acuerdo de 15 de febrero de 2024, sobre el criterio interpretativo que nos atañe decíamos. *“Tercero.- A fecha del presente acuerdo, las entidades obligadas por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, tienen que estar en disposición de cumplir con lo dispuesto con la Ley, por lo que este Tribunal considera que ya corresponde exigir para acreditar la situación de cumplimiento la aportación del certificado de inscripción en el REGCOM o en su defecto, la acreditación del transcurso del plazo de silencio administrativo de tres meses por cualquier medio válido en derecho”.*

Como hemos señalado anteriormente, el Real Decreto 901/2020 entró en vigor el 14 de enero de 2021, considerando que en Plan de Igualdad III se presentó en el REGCON el 13 de septiembre de 2023, han transcurrido más de dos años y medio, tiempo más que suficiente para que de un modo diligente se hubieran cumplido las exigencias legales.

Finalmente, respecto al Plan de Igualdad IV aprobado con fecha 1 de febrero de 2024 como resultado del acuerdo de mediación y que ha sido presentado ante el REGCON dándole este el correspondiente trámite como subsanación del presentado el 13 de septiembre de 2023, le son de aplicación los mismos argumentos que los empleados para el Plan de Igualdad III, en el que ahora se ha subsumido.

Por todo lo anterior, debe considerarse que la adjudicataria se encuentra en el supuesto de prohibición para contratar al no contar con un plan de igualdad, en los términos exigidos en el artículo 71.d) de la LCSP, procediendo la estimación del recurso.

**En su virtud**, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y el artículo 3.5 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid:

## **ACUERDA**

**Primero.** - Acumular la tramitación de los recursos especiales en materia de contratación interpuestos respectivamente por la representación del Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT y de la empresa Salzillo Seguridad S.A. contra el acuerdo de 12 de enero de 2024 por el que se adjudica el contrato de “Servicio de seguridad en los edificios e instalaciones dependientes de la Universidad Autónoma de Madrid”, Expediente. A-12/24.

**Segundo.** - Estimar los citados recursos especiales en materia de contratación interpuesto por las representaciones del Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT y de la empresa Salzillo Seguridad S.A. contra el acuerdo de 12 de enero de 2024 por el que se adjudica el contrato de “Servicio de seguridad en los edificios e instalaciones dependientes de la Universidad Autónoma de Madrid”, Expediente. A-12/24.

**Tercero.-** Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición de los recursos por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

**Cuarto.-** Levantar la suspensión automática prevista en el artículo 53 de la LCSP.

**Quinto.-** Notificar este acuerdo a todos los interesados en este 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.