

Este documento se ha obtenido directamente del original que contenía la firma auténtica y, para evitar el acceso a datos personales protegidos, se ha ocultado el código que permitiría comprobar el original

Recurso nº 245/2024
Resolución nº 255/2024

NOTIFICACIÓN

Le notifico que, con fecha 27 de junio de 2024, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid ha dictado el siguiente Acuerdo:

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la empresa SASEGUR, S.L., contra la Orden Consejería de Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de 14 de mayo de 2024 por la que se adjudica el contrato de “Servicio de seguridad y vigilancia de las bibliotecas gestionadas por la Dirección General De Patrimonio Cultural de la Comunidad de Madrid” (actual Dirección General de Patrimonio y Oficina del Español) de la Consejería de Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, este Tribunal ha adoptado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. – Con fecha 15 de diciembre de 2023 se envió anuncio de la convocatoria del contrato de los servicios mencionado a adjudicar por procedimiento abierto y con pluralidad de criterios al Diario Oficial de la Unión Europea, publicándose el día 20 de diciembre de 2023 y en el Perfil de Contratante en la misma fecha. Dicha convocatoria también se publicó el día 26 de diciembre de 2023 en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se presentaron las siguientes empresas:

- Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.U.
- UTE Vettonia Seguridad, S.A y Seguridad, Control y Detección, S.L.
- CMM Guard, S.L.
- Ariete Seguridad, S.A.
- Sasegur, S.L.

Segundo. - Por acuerdo de la Mesa de contratación se eleva la propuesta de adjudicación a favor de la UTE VETTONIA SEGURIDAD S.A. Y SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L., con 100 puntos, encontrándose SASEGUR clasificada en segundo lugar con 99,58 puntos.

Con fecha 29 de enero se requirió al propuesto como adjudicatario la documentación prevista en el artículo 150.2 de la LCSP.

La Mesa de Contratación, en su reunión de fecha 12 de febrero de 2024, acuerda solicitar aclaración, respecto a la empresa SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCION, S.L., (SECOND) que, según declaración aportada, cuenta con menos de 50 trabajadores, a efectos de comprobar si la empresa se encuentra sujeta al Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (Resolución de 30 de noviembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo) y, por tanto, si es de aplicación el artículo 8 del citado convenio, en relación con el artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En este sentido, la empresa SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCIÓN, S.L. presenta declaración firmada por el representante de la misma, el 15 de febrero, en el que se establece que el Convenio Colectivo al que se encuentra sujeta es el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para el periodo 2023-2026 (Resolución de 30 de noviembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo).

A la vista de esta declaración la Mesa en sesión de fecha 19 de febrero acuerda solicitar a SEGURIDAD, CONTROL Y DETECCIÓN, S.L., la documentación acreditativa del Plan de Igualdad, así como su inscripción en el Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON), Plan de Igualdad exigible por convenio colectivo a todas las empresas de seguridad.

Contesta esta empresa que al tener menos de 50 trabajadores no tiene obligación de tener un Plan de Igualdad, presentando una declaración de 21 de febrero de 2024.

A la vista de estas alegaciones, la Mesa de Contratación, en su reunión de fecha 28 de febrero de 2024 comprueba el incumplimiento de lo establecido en el artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, en relación con el artículo 8 del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridad para el periodo 2023-2026 (Resolución de 30 de noviembre de 2022), considerándose no acreditado el cumplimiento de disponer de un plan de igualdad debidamente inscrito en el Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON) o, con la solicitud de inscripción en el mismo, por lo que la Mesa de Contratación acuerda proponer al Órgano de Contratación el decaimiento del derecho a la adjudicación del contrato a VETTONIA SEGURIDAD, S.A. y SEGURIDAD, CONTROL. Y DETECCIÓN, S.L., en Unión Temporal de Empresas.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 150.2 de la LCSP, acuerda proponer como adjudicataria a la siguiente empresa mejor valorada, siendo esta la empresa SASEGUR, S.L.

El 5 de marzo de 2024 se procede a notificar la orden a la U.T.E. y a su publicación en el Perfil del Contratante de la Comunidad de Madrid. Con fecha 25 de marzo de 2024 se dicta la Orden de adjudicación del contrato a favor de la empresa

SASEGUR, S.L., notificándose al adjudicatario y a los licitadores con fecha 26 de marzo de 2024 y publicándose en el Perfil del Contratante de la Comunidad de Madrid en esa misma fecha.

En fecha 4 de abril, la misma mercantil, presenta recurso especial en materia de contratación contra la adjudicación a SASEGUR.

Con fecha 25 de abril de 2024, este Tribunal dictó la Resolución 169/2024 mediante la cual se acordó la anulación de la Orden de la Consejería de 1 de marzo de 2024, por la que se declaraba el decaimiento de la UTE en su derecho a resultar adjudicataria y, por ende, de la Orden de la misma Consejería de 25 de marzo de 2024, por la que se adjudicaba el citado expediente de contratación a la empresa SASEGUR, S.L.

Con fecha 30 de abril de 2024, se dictó la Orden de la Consejería por la que se acordó retrotraer el procedimiento para la adjudicación del expediente al momento en el que la Mesa de Contratación debiera analizar la documentación de la UTE.

Reunida la Mesa de Contratación de la Consejería el día 6 de mayo de 2024, se dio validez a la documentación presentada por la UTE y se propuso a la misma como nueva adjudicataria del contrato.

Con fecha 14 de mayo de 2024 se adjudica el contrato a la UTE propuesta.

Tercero. - Con fecha 6 de junio de 2024 SASEGUR presentó recurso especial en materia de contratación contra la adjudicación del contrato de referencia.

Cuarto. - El 14 de junio de 2024 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, por la que se transpone 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).

Quinto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida por haberse interpuesto el 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.

Sexto. - 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 que fueron presentadas en plazo y de cuyo contenido se dará cuenta en el fundamento de derecho quinto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - 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.

Segundo. - El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada al tratarse de una empresa licitadora clasificada en segundo lugar, a tenor del artículo 48 de la LCSP, al considerar que sus derechos e intereses legítimos individuales o colectivos se han visto perjudicados o puedan resultar afectados de manera directa o indirectamente por las decisiones objeto del recurso.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero. - El recurso especial de fecha 6 de junio plantea como acto impugnado el acuerdo de adjudicación notificado el 16 de mayo siendo temporáneo conforme al artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto. - El recurso se interpuso contra la 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.b) y 2. b) de la LCSP.

Quinto. – En cuanto al fondo del asunto, el recurso que se formula tiene su fundamento en considerar que la UTE VETTONIA SEGURIDAD, S.A. - SECOND, S.L. ha incumplido sus obligaciones en relación con el artículo 71.1.d de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) que establece como causa de prohibición de concursar, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores -número de empleados modificado por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023-, el “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”.

Señala la recurrente que no desconoce el criterio que ha sostenido este Tribunal en su resolución n.º 169/2024 que afectó precisamente al recurso formulado por UTE VETTONIA SEGURIDAD, S.A. - SECOND, S.L y en el que esta parte formuló ya alegaciones, bien que no con el mismo detalle y alcance del presente recurso. A este respecto es relevante señalar tanto que SASEGUR va a formular recurso contencioso administrativo frente a dicha resolución -por lo que no puede dejar firme la adjudicación aquí recurrida- como la concurrencia de hechos y circunstancias adicionales a las manifestadas en su día en dichas alegaciones.

Cuestiona la justificación de la adjudicataria en cuanto al número de trabajadores con los que SECOND ha contado en 2023, que a su juicio no podría considerarse en modo alguno válido en cuanto a la inexistencia de obligación de

contar con un Plan de Igualdad por no superar los 50 trabajadores. Por tanto, en el caso de SECOND el órgano de contratación no debió haber aceptado la pretendida justificación aportada en cuanto a contar con una plantilla inferior a 50 trabajadores, dado que legalmente no se trata del cálculo de media alguna y que, en todo caso, el dato manifestado por esta empresa de 46,57 empleados de promedio ya está tan llamativamente próxima a los 50 trabajadores de promedio que cabe deducir que en algún día del año necesariamente se superó ese límite de 50 trabajadores.

A este respecto debe tenerse en cuenta la obligación establecida en el artículo 8 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica – BOE del 14 de diciembre de 2022, y que se acompaña como Documento nº 3): *“Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”*.

En la justificación aportada por SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L al órgano de contratación de la licitación correspondiente al Lote 3 manifiesta que esta empresa no está sujeta al Convenio Colectivo de estatal de empresas de seguridad, aportando para justificarlo una declaración de su representante en la que se hace constar que *“Seguridad, Control y Detección S.L. está inscrita en el convenio colectivo de Industrias siderometalúrgicas con el numero: 45000305011981”*. Esta declaración, aportada por SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN es posterior y en sentido radicalmente contraria a la previa declaración entregada al órgano de contratación competente con ocasión de la adjudicación inicial del contrato, en la que se manifestaba que el Convenio Colectivo al que se encuentra sujeta es *“el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026*. De esta manera, la licitadora vulnera la doctrina del “non licet” contra los actos propios como uno de los principios generales esenciales que rigen

las relaciones nacidas de la convención de voluntades junto con el denominado “pacta sunt servanda” y el imperio de la buena fe.

Por su parte, el órgano de contratación alega que SASEGUR, S.L. (recurrente) reconoce estar recurriendo ante ese Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (TACP) una cuestión que ya ha sido juzgada por el mismo, por lo que parece que la motivación que ha tenido el recurrente es dilatar la formalización del presente contrato, con el consiguiente perjuicio para el interés público, pues estamos ante un contrato cuya ejecución ya debía haber comenzado.

El órgano de contratación mantuvo inicialmente el mismo criterio que el defendido por SASEGUR, si bien fue el TACP, el que en su Resolución nº 169/2024, de 25 de abril, mediante la estimación del recurso interpuesto por la UTE, determinó que las empresas con menos de 50 trabajadores no están obligadas a contar con un plan de igualdad de mujeres y hombres.

Una vez este Tribunal resolvió en dicho sentido y, en cumplimiento de dicha Resolución, el órgano de contratación retrotrajo sus actuaciones modificando el sentido de la adjudicación, por lo que no parece razonable que ahora SASEGUR recurra sobre una cuestión sobre la que ya se ha pronunciado ese Tribunal, reconociendo que quizá debieron haber defendido su derecho a ser adjudicatario con “más detalle”, cuando el Tribunal le otorgó trámite de audiencia.

Considera que el órgano de contratación, en cumplimiento de lo establecido en la legislación de contratos, únicamente debe exigir a los licitadores declaración responsable sobre la necesidad de contar con un plan de igualdad, ya que el artículo 70.1.d) así lo establece y, ese Tribunal, en su Resolución nº 169/2024, así manifestó la prevalencia de la legislación de contratos sobre la laboral.

Por su parte, el adjudicatario alega que como ha quedado acreditado en el expediente, SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L., empresa integrante de la UTE adjudicataria, no alcanza el umbral mínimo de 50 trabajadores que determina la obligación legal de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 1.2 del Real Decreto 901/2020. La plantilla media de esta empresa en el año 2023 ascendió a 46,57 trabajadores, según certificación emitida por su representante legal, sin que la recurrente haya aportado indicio alguno de que se haya podido superar puntualmente dicha cifra. Las meras hipótesis y suposiciones al respecto carecen de base probatoria y no pueden desvirtuar el cómputo medio anual resultante de la declaración de la empresa.

Destaca lo que, a su juicio, es actitud persecutoria lo que reviste el recurso interpuesto de adverso, el cual no hace sino reproducir argumentos ya esgrimidos y rebatidos con ocasión del primer recurso presentado por SASEGUR S.L. contra la exclusión de la oferta, introduciendo cuestiones colaterales que nada aportan y tergiversando los términos del debate.

Vistas las alegaciones de las partes, procede dilucidar en primer lugar si nos encontramos ante un supuesto de cosa juzgada administrativa.

El recurso formulado por la UTE ahora adjudicataria que dio lugar a la Resolución 169/24 tantas veces citadas, se fundamentaba en que SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN no está obligada a tener Plan de Igualdad porque no teniendo más de 50 trabajadores, no rigiéndose por el convenio colectivo de las empresas de seguridad que requiere el mismo con independencia del número de trabajadores, estando inscrita en el convenio colectivo de Industrias siderometalúrgicas.

SASEGUR en sus alegaciones al recurso manifestaba que *“la recurrente no puede ir contra sus propios actos, habiendo declarado expresa y voluntariamente*

regirse por el convenio de seguridad no puede ahora afirmar que se rige por el siderometalúrgico. Por otro lado, realiza más actividades que las propias de las letras f) y g) del artículo 5 la Ley de Seguridad Privada y aunque así fuera siempre puede adherirse al mismo en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores o bien por aplicación voluntaria de la empresa siempre respetando los mínimos indisponibles exigibles en otro convenio colectivo que, en su caso, le fuera de aplicación imperativa.

Pero es que además el convenio colectivo de empresas siderometalúrgicas también exige en su artículo 55 disponer de un Plan de Igualdad: “Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”.

En nuestra Resolución se hacía constar “A juicio de este Tribunal no es admisible cambiar el sentido de la declaración, de estar sujeto al convenio colectivo de las empresas de seguridad privada a estar sujeto al de las siderometalúrgicas, prevaleciendo la primera declaración inequívoca frente a la segunda emitida en perjuicio de terceros en aras del principio de buena fe y de la confianza legítima que ha despertado su declaración en los destinatarios de la misma.

Por otro lado, no se ha acreditado en modo alguno la sujeción al convenio siderometalúrgico, del cual no exige Plan de Igualdad a las empresas de menos de 50 trabajadores, una vez consultado el mismo.

Estando sujeta al convenio colectivo de las empresas de seguridad privada debe tener Plan de Igualdad con independencia del número de trabajadores (“Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”, artículo 8).

Procede desestimar este primer motivo del recurso”.

El segundo motivo del recurso que dio lugar a la citada Resolución se fundamentaba en la LCSP en su artículo 71 solo incluye como prohibición para contratar el no disponer de Plan de Igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, debiendo prevalecer esta disposición contractual sobre las normativas laborales, y en concreto, los convenios colectivos que exigen también Plan de Igualdad a las empresas que no alcanzan tal número de trabajadores.

SASEGUR contesta con la transcripción de la Resolución nº 069/2023 de este Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (Recurso nº 029/2023), señalando que esta licitadora sí estaba sujeta a la obligación de contar con un Plan de Igualdad como obligación social y que la ausencia del mismo justificó el decaimiento de dicha licitadora en su derecho a resultar adjudicataria del contrato, al no poder aportar al órgano de contratación la justificación del cumplimiento de tal obligación.

En nuestra Resolución manifestábamos *“A juicio de este Tribunal el artículo 71.1.d) no contiene una remisión general al artículo 45 de la Ley de Igualdad en la determinación de los supuestos en que es obligatorio tener un Plan de Igualdad para no encontrarse incurso en prohibición de contratar, razón por la cual no abarca la obligación que trae causa solo de lo dispuesto en un convenio colectivo.*

A los efectos de la aplicación del artículo 71.1. d) lo determinante es tener 50 o más trabajadores.

Lo que contiene es una remisión a las condiciones que ha de tener el Plan de Igualdad (“conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”), entre las que se incluyen la obligación de registro del Plan.

En cuanto a la doctrina de este Tribunal citada por SASEGUR refiere a un supuesto distinto. En el mismo tanto el Pliego como el anexo requerían Plan de Igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores cuando la Ley de Contratos del Sector Público todavía cifraba el umbral en 250, habiendo el licitador declarado que disponía del mismo. En esta Resolución 069/2023 de 16 de febrero de 2023, se recoge también que una cosa es la obligación laboral y otra la prohibición contractual del artículo 71, pero aquél Pliego recoge la obligación laboral en aplicación del artículo 201 de la LCSP, párrafo segundo:

...Artículo 201.

Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral. Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo...

En el caso alegado por el adjudicatario es el propio Pliego el que establece la obligación de disponer de un Plan de Igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores, pese a que la LCSP todavía no lo exigía para ese número de trabajadores, por lo que el licitador declara en primera instancia que dispone del mismo, mientras en este caso que examinamos la documentación contractual no contiene exigencia ni declaración alguna sobre la obligación de disponer de Plan de Igualdad a las empresas de menos de 50 trabajadores o a las empresas en las que

se requiera el mismo por su normativa convencional. Obligación del Pliego aquella que dimanaba de la legislación orgánica sobre igualdad.

En este supuesto la exigencia de los Pliegos coincide con el artículo 71 de la LCSP y con el primer supuesto de obligación del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, tener 50 o más trabajadores, no procediendo extender su aplicación más allá de las previsiones de los Pliegos a otros supuestos no contemplados en los mismos, ni siquiera por vía de interpretación extensiva del artículo 71 integrándolo en la dicción literal del artículo 45 de la Ley de Igualdad, no admitida en cuanto es desfavorable a los derechos de los licitadores y limitativa de la concurrencia.

Por lo expuesto, procede la estimación de este motivo, no estando incurso en la prohibición para contratar del artículo 71 de la LCSP la empresa SEGURIDAD CONTROL Y DETECCIÓN S.L., por no tener 50 o más trabajadores, por lo que no procede la declaración de decaimiento en su derecho por esta razón, la cual se anula en consecuencia.

Por otra parte, no existe previsión alguna en los Pliegos sobre la exigencia del Plan de Igualdad más allá de la obligación legal del artículo 71 LCSP para las empresas de 50 o más trabajadores, que es una obligación legal igual para todos los licitadores, no estableciendo diferenciaciones en lo que atañe a la libertad de acceso a los procedimientos de contratación en función de las distintas normativas convencionales de los licitadores”.

De todo lo anterior, se aprecia que los motivos planteados por la recurrente ya fueron resueltos por este Tribunal en su Resolución 169/2024.

Como manifestábamos en nuestra Resolución 193/2022, de 19 de mayo “Las alegaciones que sobre la misma materia realiza ahora la recurrente, deben ser inadmitidas por encontrarse ya resueltas por el Tribunal, lo que exige la aplicación al

caso de la excepción de la cosa juzgada administrativa. En este sentido, tiene declarado este Tribunal que en aquellos casos en los que el recurso reitera los argumentos y motivos de impugnación esgrimidos con anterioridad en otro recurso especial, y éste ya ha sido resuelto, tal coincidencia permite aplicar la doctrina de la cosa juzgada administrativa y entender, por tanto, que la cuestión que ahora se suscita, ya ha sido resuelta previamente por este mismo Tribunal”.

Así, podemos citar aquí, la Resolución del TACRC nº 85/2020, de 23 de enero de 2020, donde se establece al respecto lo siguiente: *"En consecuencia, procede la cita de anterior resolución de este Tribunal que estudia el instituto de la cosa juzgada administrativa por cuanto las alegaciones realizadas en el presente. Indicábamos, por ejemplo, en la Resolución 945/2019 (Recurso 933/2019): En efecto, en la citada Resolución se razonó que: (...) En consecuencia, todas las cuestiones controvertidas que plantea ahora el recurrente fueron analizadas y resueltas en la citada Resolución dictada por este Tribunal en este mismo procedimiento de contratación, razón que debe conducir a la inadmisión del presente recurso especial en materia de contratación, tal como informa el Órgano de Contratación, siguiendo la doctrina de este Tribunal con cita de Resoluciones como las siguientes: Resolución 880/2015 en la que se indicaba: “Por lo tanto, el planteamiento de nuevas circunstancias que pudieron haber motivado la exclusión de la licitadora resulta de todo punto extemporáneo en este momento, al haber quedado firme y consentido la resolución de este Tribunal, no planteándose en este momento hechos o circunstancias nuevas que no hubieran podido plantearse entonces, motivo por el cual ha de inadmitirse el recurso por aplicación de la doctrina de la cosa juzgada administrativa, tal y como tiene declarado este Tribunal en otras resoluciones; baste en este sentido citar la nº 580/2015, de 18 de junio.*

Admitir lo contrario daría lugar a un continuo bucle de recursos, que entorpecería de forma exponencial la debida tramitación de los procedimientos de licitación, con el consiguiente perjuicio para los intereses públicos, cuya salvaguarda también constituye uno de los principios fundamentales de la contratación pública”.

Esta doctrina es seguida por este Tribunal de forma continuada, valiendo por todas la Resolución 321/2021 de 8 de julio”.

Procede, por tanto, la desestimación 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. – Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la empresa SASEGUR, S.L., contra la Orden de la Consejería de Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de 14 de mayo de 2024 por la que se adjudica el contrato de “Servicio de seguridad y vigilancia de las bibliotecas gestionadas por la Dirección General De Patrimonio Cultural de la Comunidad de Madrid” (actual Dirección General de Patrimonio y Oficina del Español) de la Consejería de Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.

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

Cuarto. - 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.

EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL

Firmado digitalmente por: DIAZ BENITO PEDRO
Fecha: 2024.06.27 14:20