

## INFORME TÈCNIC JURIDIC CONTESTACIO AL LEGACIONS PRESENTADES PER ACCIO SINDICAL CCOO ANOIA I CAVALL DE CARTRO, SL EN EL PROCÉS ADJUDICACIÓ CONTRACTE DEL SERVEI MUNICIPAL PER A LA PETITA INFÀNCIA

Ramon Rigol Nutó, secretari acctal i Carme Alias Mercado, tècnica d'educació, ambdós funcionaris de carrera de l'Ajuntament de Masquefa i que han intervingut en la redacció dels plecs de prescripcions tècniques i administratives, i en el present cas en tasques d'assistència de l'òrgan de contractació, emeten el següent **INFORME**:

**1.- El 028 de juny de 2024, R.E2024006924, la Sra. Sindreu en qualitat de responsable d'acció sindical de CCOO ha presentat el següent escrit:**

Al legacions presentades per la Sra. Lourdes Sindreu Galobardes Amb DNI 43399135K en qualitat de Responsable d'acció sindical d'educació privada a l'ANOIA de CCOO i en representació de les treballadores, ha demanat la modificació del procediment administratiu i tècnic ordenat per l'Ajuntament de Masquefa que obre el procés per a la gestió indirecta de l'explotació del Servei de l' escola bressol Municipal La Baldufa

**1. RESPECTE AL PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES QUE HAN DE REGIR LA CONTRACTACIÓ DEL SERVEI MUNICIPAL D'ATENCIÓ A LA PETITA INFÀNCIA I A LA FAMÍLIA DE L'AJUNTAMENT DE MASQUEFA DE 2024 A 2029. CARACTERÍSTIQUES DEL SERVEI MUNICIPAL D'ATENCIÓ A LA PETITA INFÀNCIA I A LA FAMÍLIA.**

**1. RESPECTE AL PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES QUE HAN DE REGIR LA CONTRACTACIÓ DEL SERVEI MUNICIPAL D'ATENCIÓ A LA PETITA INFÀNCIA I A LA FAMÍLIA DE L'AJUNTAMENT DE MASQUEFA DE 2024 A 2029. CARACTERÍSTIQUES DEL SERVEI MUNICIPAL D'ATENCIÓ A LA PETITA INFÀNCIA I A LA FAMÍLIA.**

**Pàgina 4**

### **2.1. Servei d'escolarització**

Com l'horari del personal docent és de 9h a 17h. Tant el servei d'acollida (de 8 a 9h) com el servei de permanència (de 17 a 18h) implicarà un increment de la jornada laboral d'aquells/es docents que vulguin de manera voluntària realitzar el servei o bé que de manera voluntària vulguin modificar l'hora d'entrada o de sortida sense això significar un increment d'hores diàries. En tot cas si s'ha de fer l'acollida matinal les persones treballadores, educadores, hauran de disposar d'una hora més de descans diari.

### **Resposta:**

L'organització de l'equip educatiu té en compte la jornada laboral de cada persona, i contempla que les persones que realitzin el Servei d'acollida de 8 a 9h, comptaran amb una hora més de descans al migdia, descansant de 13 a 15h.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les al legacions presentades no es diu quina normativa s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei. Queda clar que la jornada laboral de cada persona s'ha tingut en compte i que en cas del servei d'acollida aquesta descans també està previst.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

**Pàgina 5**

## **2.2. Servei d'acollida**

El fet que a l'acollida es pot esmorzar comporta un increment de feina que fins ara no s'havia contemplat i per tant no dóna lloc a incloure-la sense cap canvi laboral.

### **Resposta:**

El contracte actual (curs 23-24), tal com estableix el Plec de Prescripcions tècniques pel qual es regula, contempla l'esmorzar en la descripció del servei.

#### *2.2. Servei d'acollida*

*El servei d'acollida s'adreça a les famílies usuàries del servei d'escola bressol que puguin tenir dificultats per atendre als seus fills/es fora de l'horari escolar del centre.*

*El servei d'acollida s'estableix durant l'espai de temps anterior a l'horari matinal d'escolarització, de 8 a 9 hores.*

*El servei d'acollida de matí ofereix un espai tranquil i segur per als infants en el qual poden esmorzar (quota addicional). El servei permet l'agrupació dels infants de diverses edats en una mateixa aula i estaran a càrrec de les professionals de l'escola bressol. Es recomana que l'estada dels infants a l'escola no excedeixi les 9 hores.*

*Aquest servei es prestarà amb la mateixa temporalitat que el servei d'escola bressol i el servei de menjador.*

En la definició del servei d'acollida en la nova licitació, es continua mantenint la possibilitat d'esmorzar dels infants en aquesta estona, com en la prestació del servei en el contracte anterior, sense que suposi cap canvi en la carrega de treball de les professionals que el desenvolupen.

La reclamació efectuada considera que el fet que al servei d'acollida es pugui esmorzar i això implica un increment de feina i reclama un canvi laboral sense dir quin canvi laboral reclama. Tampoc no menciona quina normativa laboral o administrativa s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació. Queda clar que la jornada laboral de cada persona s'ha tingut en compte i per tant no s'està demanant una ampliació de la jornada de treball no remunerada.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

**Pàgina 7**

## **2.3.5. Neteja de cuina, menjador i material del personal.**

El personal també hauria de disposar, tal i com havíem parlat, de calçat d'hivern i calçat d'estiu.

### **Resposta:**

Aquesta demanda queda recollida a la clàusula 6. EQUIP EDUCATIU I ORGANITZACIÓ, del Plec de clàusules Tècniques:

#### **6.10. Altres determinacions sobre el personal**

*L'adjudicatària haurà de proporcionar al personal responsable de la gestió del servei educatiu una indumentària de treball que faciliti la seva tasca, contribueixi a mantenir les condicions higièniques del centre i l'identifiqui com a membre de l'equip educatiu. Com a mínim cada curs, el personal ha de comptar amb dues indumentàries de treball en òptimes condicions per realitzar la seva tasca (exemple: bata, pantaló, sabates). En aquesta indumentària només pot aparèixer el nom del servei de la escola bressol municipal.*

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les alegacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'alegació.

#### **2.4. Servei de permanència** El mateix que hem argumentat en el punt 2.1.

##### **Resposta:**

L'organització de l'equip educatiu té en compte la jornada laboral de cada persona, i contempla que les persones que realitzin el Servei de permanència de 17 a 18h, o bé seran persones amb jornades parcials, i en cas que el Servei es posi en funcionament se'ls ampliarà; o bé seran persones a jornada completa, i aquesta s'adaptarà per tal que si realitzen aquest Servei, la resta de l'horari se'ls ajusti a la seva jornada, tenint en compte l'hora de descans.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les alegacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei. Queda clar que la jornada laboral de cada persona s'ha tingut en compte i per tant no s'està demanant una ampliació de la jornada de treball no remunerada ni s'han previst les despeses laborals sense tenir en compte aquests ajustos. En tot cas, en cas de necessitar més personal o més hores de dedicació d'un determinat personal, aquesta és una qüestió que l'adjudicatària del servei hauria de gestionar i que el contracte administratiu ja preveu la possibilitat de modificar el contracte davant d'eventuals necessitats d'ampliació del servei per exemple en casos de necessitats d'un major número de personal.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'alegació.

#### **Pàgina 8**

#### **2.6. Espais Familiars**

Tant si són fora de l'horari com si són dins ha de quedar palès que no pot significar una càrrega superior de tasca habitual per al personal de la llar sense compensació econòmica.

##### **Resposta:**

A la Clàusula 6. EQUIP EDUCATIU I ORGANITZACIÓ, del Plec de Clàusules Tècniques, estableixen l'equip necessari per l'execució dels Espais Familiars, establint clarament que és un equip complementari a l'equip educatiu que realitza el servei d'escolaritat, i quantificats els costos en el pressupost a banda d'aquest, per tal que no suposi cap càrrega addicional de feina, i qui realitzi aquest servei rebí la compensació econòmica corresponent.

##### ***Personal per als Espais Familiars:***

*- l'educador/a, amb dedicació de 6h setmanals serà la referent dels Espais Familiars. Programarà les activitats, realitzarà els espais familiars, i atindrà les consultes de les famílies.*

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les alegacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'alegació.

## Pàgina 10

### CALENDARI ESCOLAR

Indicar dia d'inici i final de curs amb i sense infants així com el mínim de festius, festes de lliure disposició i vacances de Nadal i Setmana Santa. No pot romandre oberta mínim 11 mesos l'escola Bressol, tenint en compte el que s'ha indicat al paràgraf anterior.

#### Resposta:

Tal com concreta la clàusula 5. CALENDARI ESCOLAR, abans de l'inici de curs, i concretament durant el mes de juliol, aprovarà un calendari en el qual s'especificaran els períodes lectius, els no lectius per als alumnes però laborables per als professionals i les vacances, així com la resta de festivitats. Per tant, abans d'acabar el curs actual s'aprovarà aquest calendari.

#### **5. CALENDARI ESCOLAR**

*L'escola bressol, els serveis complementaris que li són propis: acollida matí, menjador/descans, permanència tarda, La Baldufa d'estiu, i els espais familiars, funcionaran de manera ordinària durant 11 mesos a l'any.*

*L'Ajuntament de Masquefa aprovarà abans de l'inici de curs, els períodes lectius i no lectius, festius i de vacances d'acord amb les necessitats de la població, en el marc de la normativa del Departament competent en matèria de Treball de la Generalitat de Catalunya, del calendari escolar del Departament d'Educació i del Consell Escolar Municipal.*

*El període d'obertura de l'escola bressol municipal serà, com a mínim d'11 mesos a l'any, el mes d'agost, l'escola bressol romandrà tancada. Els dies de lliure disposició, vacances de Nadal i Setmana Santa i dies de treball intern de l'equip docent a l'inici de curs, finals de juliol i al llarg del curs, es concretaran dins del calendari escolar de cada curs.*

*Els primers dies de setembre es destinaran a la posada a punt del centre i a atenció a les famílies. Les activitats amb infants s'iniciaran a partir de la segona setmana. Durant els primers dies d'incorporació dels infants a l'escola, s'estableix un període d'adaptació (entre vuit i deu dies), segons les necessitats de cada infant.*

*Durant el mes de juliol es podran realitzar agrupaments flexibles segons el nombre d'infants que assisteixin al centre i la programació educativa tindrà un caire més lúdic. Els últims dies laborables del mes de juliol l'equip docent haurà de realitzar les tasques de tancament del curs.*

*Els espais familiars, Espai Nadó i Espai Menuts, funcionaran durant 8 mesos, d'octubre a maig.*

*Abans de l'inici de curs l'Ajuntament aprovarà un calendari en el qual s'especificaran els períodes lectius, els no lectius per als alumnes però laborables per als professionals i les vacances, així com la resta de festivitats.*

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les al·legacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

## Pàgina 11

### Personal per a l'Escola Bressol Municipal La Baldufa

Últim paràgraf si els servei de l'escola bressol ACOLLIDA I LA BADUFA D'ESTIU s'ha d'indicar que en cap cas a de suposar cap sobrecàrrega laboral que tenen actualment i cap modificació de la seva jornada laboral. Aquesta modificació ha de ser pactada i voluntària per al personal de l'escola i sense incrementar la seva jornada respecta al seu horari de 9 a 17h. Tenir-ho en compte també a la pàgina 12 quan es parla en cada apartat d'aquests serveis.

**Resposta:**

Tant en el cas del servei d'Acollida com en el cas del servei La Baldufa d'Estiu, en l'organització de l'equip s'han tingut en compte les jornades de totes les professionals per tal de prestar aquests serveis sense suposar cap sobrecàrrega laboral en relació a la que tenen actualment, i en cas que suposi modificació de la seva jornada laboral (9-17h), serà pactada.

Justament perquè la direcció no realitzi moltes tasques administratives, s'ha previst incorporar hores d'un perfil administratiu per donar suport en aquestes tasques.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les al·legacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei. Queda clar que la jornada laboral de cada persona s'ha tingut en compte i per tant no s'està demanant una ampliació de la jornada de treball no remunerada ni tampoc s'han previst les despeses laborals sense tenir en compte aquests ajustos.

En tot cas, en cas de necessitar més personal o més hores de dedicació d'un determinat personal, aquesta és una qüestió que l'adjudicatària del servei hauria de gestionar i que el contracte administratiu ja preveu la possibilitat de modificar el contracte davant d'eventuals necessitats d'ampliació del servei per exemple en casos de necessitats d'un major número de personal.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

**Pàgina 13**

6.2. Funcions de la direcció Tots els aspectes han de ser pedagògics però en cap cas d'administració substitucions, pagaments,...

**Resposta:**

Hi ha una part de gestió administrativa i d'equip que correspon a la direcció. Per tal que les tasques administratives no desbordin les funcions de la direcció, en aquesta licitació s'estableix personal de suport administratiu a la direcció.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les al·legacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

En tot cas, en cas de necessitar més personal o més hores de dedicació d'un determinat personal, aquesta és una qüestió que l'adjudicatària del servei hauria de gestionar i que el contracte administratiu ja preveu la possibilitat de modificar el contracte davant d'eventuals necessitats d'ampliació del servei per exemple en casos de necessitats d'un major número de personal.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

**Pàgina 14**

**6.3. Funcions del personal docent**

S'ha de treure: Supervisar i avaluar el personal en pràctiques adscrit a l'aula. Totes aquelles altres que siguin necessàries per a la millor atenció, cura i educació als infants que atenen. És massa abstracta.

**Resposta:**

S'ha inclòs aquesta funció perquè el personal docent és qui fa la supervisió, el seguiment i pauta el dia a dia de les persones en practiques; i justament per visibilitzar que fan aquesta funció.

Per altra banda, *Totes aquelles altres que siguin necessàries per a la millor atenció, cura i educació als infants que atenen*, és global, es podrien enumerar totes les funcions que s'inclourien en aquesta descripció.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les alegacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'alegació.

**Pàgina 15**

**6.7. Jornada i horari del personal**

Canviar: La jornada de treball es desenvoluparà entre les 9 i les 17 hores, llevat dels primers dies de setembre i els darrers dies de juliol, en que no hi ha atenció als infants i durant els quals es pot valorar es compactarà la jornada. En aquest cas caldrà informar a l'Ajuntament i aquest estar d'acord. La disponibilitat de l'equip educatiu, juntament amb alguns elements de flexibilitat en la organització dels grups classe dels infants ha de permetre setmanalment dedicar hores, sempre dins la jornada de treball de 9h a 17h, a reunions de coordinació, tutories i treball personal.

**Resposta:**

El criteri d'organització de l'equip docent i de la planificació de les seves tasques, té en compte poder emmarcar aquestes en l'horari de 9h a 17h, tot i que és evident que no és possible realitzar reunions de coordinació de tot l'equip en el marc de l'horari del servei de 9 a 17h mentre aquest està en funcionament, i que per tant s'han de situar fora d'aquest horari, igual que les reunions amb les famílies, que s'han de situar un cop acabada l'escola.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les alegacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'alegació.

**6.8. Formació Permanent**

L'adjudicatària garantirà que el personal docent disposi com a mínim 20 hores anuals de formació, a realitzar dins de l'horari laboral, tot i que les activitats formatives s'hauran de programar de manera que no afectin l'atenció directa als infants. De no ser possible les 20 hores de formació dins l'horari aquestes 20h no incrementaran la jornada diària assignada de 9 a 17h

**Resposta:**

Les activitats formatives s'hauran de programar de manera que no afectin l'atenció directa als infants, i això ja suposa preveure la seva programació en èpoques en que no hi hagi atenció directa, o s'acordi amb l'equip fer-la fora de l'horari de de 9 a 17h, però compensant les hores destinades, del còmput global d'hores establertes segons conveni.

El Plec tècnic fa una planificació de l'organització del servei i de les al·legacions presentades no es diu quina normativa laboral o administrativa o d'altre tipus s'ha infringit o vulnerat per part de l'òrgan de contractació en la organització del servei.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

## **Pàgina 22**

### **12.1. Temperatura a les aules**

No es pot arribar al màxim permès de temperatura per tant s'ha canviar el paràgraf: S'acompliran les normes del Reial Decret 486/1997, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut que han de complir els llocs de treball, recull que la temperatura dels locals com ara les escoles estarà compresa entre els 17°C i 27°C. Així, per respectar aquests criteris, a l'hivern, i no arribar als mínim establerts la temperatura haurà de mantenir-se entre 19°C i 24°C (preferiblement, al voltant dels 22°C). A l'estiu, els paràmetres s'hauran de situar entre els 22°C i 25°C.

### **Resposta:**

Amb independència del que estableix el Plec tècnic, les temperatures s'hauran d'adaptar al que normativament en cada moment estableixi l'autoritat governativa corresponen perquè aquesta qüestió també ha variat en els darrers anys.

Per tant, en tot moment s'haurà de donar compliment al que l'autoritat administrativa corresponen determini, amb independència del que diuen els Plecs, que només són un referent en aquesta qüestió.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació.

## **Pàgina 25**

**13.2. Elements materials i recursos Vestuari.** Roba d'hivern i d'estiu per a l'equip docent consistents en dues mudes anuals d'hivern, dues d'estiu així com calçat anual d'hivern i d'estiu.

### **Resposta:**

Ja s'ha donat resposta a l'apartat 2.3.5. Neteja de cuina, menjador i material del personal.

Per tant, fets els aclariments anteriors, s'ha de desestimar l'al·legació

**2.- RESPECTE AL PLEC CLÀUSULES ADMINISTRATIVES PARTICULARS PER LA CONTRACTACIÓ DE LA PRESTACIÓ DELS SERVEI EDUCATIU MUNICIPAL D'ATENCIÓ A LA PETITA INFÀNCIA I LA FAMÍLIA: "ESCOLA BRESSOL LA BALDUFA" I SERVEIS COMPLEMENTARIS D'ACOLLIDA, DE MENJADOR, DE PERMANÈNCIA I DE LA BALDUFA D'ESTIU I ESPAIS FAMILIARS – EXP.NÚMERO: 2024\_4 CON X2024000335.**

A la taula anterior amb les dades facilitades per CEPS hi ha els següents errors:

Pel que fa a la jornada:

L'educadora número 6 MOORM i l'educadora número 13 TODEC ambdues estan en reducció de jornada realitzant una jornada setmanal de 30h.

Pel que fa a l'antiguitat:

L'antiguitat correcta de la treballadora que consta com n.5 GOPEM es del 08-09-06 i en la taula de subrogació posa 01/09/09, s'ha de modificar.

S'han d'eliminar la columna d'hores mes i la de total hores any ja que s'ha de respectar l'horari de 9h a 17h com van dir a les diferents reunions que vam mantenir.

Per altra banda aquest acord d'increment salarial no està registrat ni publicat al DOGC i possiblement hi hagi una impugnació per discriminació entre persones treballadores les que surten a licitació i les que no. Ja que vulnera la igualtat salarial no com a dret add personam sinó per un increment diferenciat del salari.

Per altra hi ha personal que no veurà incrementat el seu salari fins d'aquí a uns anys. Per tant ens ratifiquem que la millor mesura és incloure un complement lineal de 300 € proporcional a la jornada que sigui ni absorbible ni compensable.

### **Resposta:**

En relació als errors detectats a la informació facilitada pel CEPS PROJECTES SOCIALS respecte al personal a subrogar de conformitat amb el que estableix l'article 130 de la Llei de contractes del sector públic s'ha de dir que es consolidada la **Doctrina dels Tribunals de contractes i dels informes de les Juntes Consultives** en el sentit següent:

(...)

*2ª. Por lo tanto y como ya ha advertido este Tribunal en resoluciones anteriores (valgan por todas, las resolución n.º 271/2022, de 28 de octubre y 204/2020, de 30 de septiembre), las previsiones del artículo 130 de la LCSP tienen una finalidad esencial, cual es que quede garantizado que todas las posibles licitadoras puedan elaborar sus respectivas ofertas en igualdad de condiciones, contando con la información precisa de cuáles serán los costes salariales de los trabajadores que ya se encuentren adscritos a la ejecución del servicio licitado y deban ser subrogados por la futura contratista en virtud de lo previsto en la normativa laboral vigente, bien sea en el oportuno Convenio Colectivo de aplicación o de conformidad con lo mandado por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.*

*En consecuencia, ha de concluirse que el artículo 130 impone obligaciones de carácter meramente informativas, tanto al órgano de contratación, como al actual contratista, sobre el coste de unas obligaciones laborales que deberá afrontar necesariamente la futura adjudicataria, siendo esta últimas indisponibles por el pliego, es decir, que la subrogación de los trabajadores impuesta por la normativa laboral será de aplicación efectiva con independencia de que el PCAP o sus anexos indiquen o no de forma fiel y correcta el contenido y alcance de la misma, siendo así que los derechos de los trabajadores se encuentran en todo momento garantizados y son de imperativo cumplimiento por parte de la licitadora que obtenga a su favor la adjudicación del contrato, aunque la información que sobre el coste derivado de los mismos no haya reflejado la realidad de las citadas obligaciones impuestas por el Convenio Colectivo o el Estatuto de los Trabajadores. Y en ese contexto es en el que debe encuadrarse la acción directa contra el antiguo contratista que reconoce el apartado 5 del ya indicado artículo 130 de la LCSP en favor del nuevo adjudicatario.*

*Por lo tanto, dado que en modo alguno los derechos de los trabajadores a los que representa la organización sindical recurrente pueden verse afectados por la corrección o incorrección de la información facilitada a las posibles licitadoras sobre los costes que se deriven de la obligatoria subrogación del personal impuesta por la normativa laboral vigente y que se encuentra en todo momento asegurada por la misma, no cabe apreciar en el presente supuesto que concurra la premisa necesaria de legitimación activa de la recurrente, dado que, se ha de insistir, la finalidad de las previsiones contenidas por el artículo 130 de la LCSP no es la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, sino la del principio de igualdad de trato y no discriminación entre las operadoras económicas que pretendan concurrir a la adjudicación del contrato.*

*Procede, en definitiva, la inadmisión del recurso presentado por falta de legitimación activa sin entrar en el análisis de los restantes requisitos de admisibilidad, ni de la cuestión de fondo planteada en el mismo.*

Per tant, s'ha de dir que la informació facilitada per CEPS PROJECES SOCIALS en relació al llista de personal a subrogar via article 130 LCSP és merament informativa i en cap cas pot perjudicar els drets dels treballadors, i això és evident que és així, i no cal buscar-hi altres conseqüències. Així doncs, tant la situació personal individualitzada respecte a la reducció de la jornada, com la relativa a l'antiguitat concreta d'una treballadora, no es poden veure perjudicades per la informació facilitada per CEPS PROJECTES SOCIALS sinó que ve marcada per la realitat d'unes determinades situacions que no es poden veure modificades o alterades per aquesta declaració.

Pel que fa a la sol·licitud d'eliminar unes determinades columnes que fan referència al total d'hores any i de que s'ha de respectar l'horari de 9h a 17 h, s'ha de dir que no tenen cap sentit ni és justificada la seva modificació. No te res a veure la informació relativa a les hores anuals i la informació relativa a una determinada jornada laboral, i per tant en tot cas és informació complementària però no excloent.

Pel que fa a l'al·legació relativa a què els increments salarials que preveuen els Plecs no estan publicats en el DOCG i que potser no s'arriben a aplicar, tampoc afecta als drets dels treballadors, ans el contrari, s'ha fet una previsió del Pressupost Base de Licitació en base a uns costos laborals del Conveni negociat i signat entre les parts, i que en tot cas, es favorable als drets dels treballadors donat que preveu uns increments salarials molt significatius i que són respecte dels quals s'ha calculat els cost laboral a la present licitació.

Finalment, pel que fa a l'al·legació relativa a què hi haurà personal que no veurà incrementat el seu salari fins d'aquí uns anys i pel que demana un complement lineal de 300 €, no absorbible ni compensable, s'ha de dir que aquest tipus de demandes no són pròpies ni és competència dels plecs administratius, sinó de la negociació laboral.

Per tot plega s'han de desestimar les al·legacions presentades per la Sra. Sindreu en aquest apartat, donat que tampoc s'ha citat cap precepte legal que hagi resultat infringit i que pugui motivar una possible nul·litat o anul·labilitat dels plecs aprovats per l'òrgan de contractació.

**2.- El 28 de juny de 2024, R.E2024007779, la mercantil CAVALL DE CARTRO, SL ha presentat el següent escrit:**

A L'EXCM. AJUNTAMENT DE LA VILA DE MASQUEFA

Assumpte: Licitació de la gestió íntegra del servei públic educatiu Serveis Municipals d'Atenció a la Petita Infància i la Família, "Escola bressol La Baldufa" i serveis complementaris Expedient: 2024\_4 CON X2024000335

Apreciat Sr./Sra.,

En data 30 de maig de 2024 es va publicar l'anunci de licitació dels Serveis Municipals d'Atenció a la Petita Infància i la Família, "Escola bressol La Baldufa" i serveis complementaris (Expedient: 2024\_4 CON X2024000335) i el 18 de juny d'enguany ha tingut lloc la publicació de l'Acta d'obertura d'ofertes de forma telemàtica del Sobre C, mitjançant la qual s'ha pogut observar que l'Associació CEPS ha presentat oferta a la present licitació. Resulta necessari esmentar que l'article 71.1.d) de la Llei de Contractes del Sector Públic (en endavant LCSP) estableix com a causa de prohibició de contractar, entre d'altres, no complir amb l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat, conforme a l'establert a l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat de dones i homes, sempre que l'empresa tingui 50 o més persones treballadores.

A més, l'article 72.1 de la LCSP estableix que aquesta prohibició de contractar s'apreciarà directament pels Òrgans de Contractació.

En aquest sentit, no consta que la Associació CEPS tingui un pla d'igualtat inscrit i en conseqüència, està incursa en una prohibició de contractar que ha de provocar, de forma ineluctable, la seva exclusió del procediment de licitació.

Aquesta qüestió es pot comprovar al Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de treball i Plans d'igualtat del Ministeri de Treball i Economia Social, entrant al següent buscador: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/ayudaPorNif>

Aquesta representació desconeix si la Associació CEPS ha acreditat davant l'Òrgan de contractació la seva obligació de disposar d'un pla d'igualtat vigent i degudament inscrit al REGCON; en cas contrari, haurà de ser exclosa del procediment de licitació, en virtut de l'article 71.1.d) de la LCSP, que estableix com a causa de prohibició de contractar, entre d'altres, no complir amb l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat.

**Resposta:**

La impugnació efectuada per CAVALL DE CARTRO, SL s'ha de contestar tot analitzant l'expedient de contractació tramitat per l'Ajuntament de Masquefa en la seva fase de preparació i adjudicació i del que es poden desprendre els següents fets.

**Fets certs, acreditats a l'expedient de contractació i que no admeten discussió o contradicció:**

1.- CEPS disposa d'un Pla d'igualtat aprovat per la representació dels treballadors i per part de l'empresa de conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007 i adaptat al 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, i que consta de les següents parts:

<b>Part 1</b>	<b>Part 2</b>
Pla d'Igualtat	Auditoria Retributiva
pàgines 4 a 93	pàgines 94 a 198

L'índex de la part relativa al Pla d'Igualtat és el següent:

<b>Continguts</b> Pla d'Igualtat	Carta de la direcció p. 6
<b>1</b> Presentació de l'entitat i exposició de motius p. 8	<b>2</b> Metodologia utilitzada p. 14
<b>3</b> Diagnòsis. L'anàlisi de les dades de l'Entitat p. 34	<b>4</b> Planificació. Punts forts, punts febles i punts millorables p. 76
<b>5</b> Cronograma p. 80	<b>6</b> Annex p. 84

L'Índex de la part corresponent a l'Auditoria retributiva és el següent:

<b>Continguts</b> Auditoria Retributiva	<b>1</b> Introducció p. 96
<b>2</b> L'Auditoria Retributiva a l'Associació per la Creació d'Estudis i Projectes Socials p. 100	<b>3</b> Trets bàsics determinants de l'Auditoria Retributiva p. 121
<b>4</b> Diagnòstic de la bretxa retributiva p. 129	<b>5</b> Valoracions i propostes de millora p. 160
<b>6</b> Cronograma p. 162	<b>7</b> Annex p. 164

El Pla d'Igualtat consta a l'expedient de contractació.

Aquest Pla d'Igualtat va ser aprovat per la Comissió negociadora establerta als efectes oportuns segons consta a l'Acta de la sessió constitutiva de data de 05 de maig de 2023 i signada per la representació dels treballadors i de l'empresa.

### 6.1. Acta de constitució

CEPS PROJECTES SOCIALS

#### ACTA CONSTITUCIÓ COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ PER LA CREACIÓ D'ESTUDIS I PROJECTES SOCIALS.

Reunits telemàticament el 5 de maig de 2023, en representació de les persones treballadores la Sra. Aida Ribera Sánchez 52424222T, Sr. David Jane Bonastre 52420149K i Sra. Marta Trejo Bustos09202193P, i en representació de l'empresa la Sra. Roser Albert Canals 38807992T, Eduard Bernal Lorente 43691046Q i Sonsoles González Simó 38507236S (per delegació de Carles Llampayas Berga 35018416L president de l'entitat)

#### ACORDEN

Donat el canvi en les persones que poden integrar la comissió, ja sigui, per part de la RLT per modificacions després de les darreres eleccions parcial i per part de l'empresa per haver causat baixa en l'empresa la Sra. Guizzo i no tenir disponibilitat la Sra. Gorga, en aquest acte es decideix constituir la nova comissió negociadora del pla d'Igualtat de l'entitat que serà formada per les mateixes persones presents en aquest acte.

I signen de conformitat a 5 de maig de 2023.

Aida Ribera Sánchez

David Jane Bonastre

Marta Trejo Bustos

Roser Albert Canals

Eduard Bernal Lorente

Sonsoles González Simó

I la seva aprovació segons l'Acta d'aprovació de 12 d'abril de 2024.

ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT PER PART DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ PER LA CREACIÓ D'ESTUDIS I PROJECTES SOCIALS.

Reunits telemàticament el 12 d'abril de 2024, en representació de les persones treballadores la Sra. Aida Ribera Sánchez 52424222T, i Sra. Marta Trejo Bustos 09202193P, el Sr. David Jane Bonastre 52420149K), i en representació de l'empresa la Sra. Roser Albert Canals 38807992T, el Sr. Eduard Bernal Lorente 43691046Q i Sonsoles González Simó 38507236S (per delegació de Carles Llampayas Berga 35018416L president de l'entitat)

Com a comissió negociadora el pla d'igualtat de l'Associació per la Creació d'Estudis i Projectes Social (Associació CEPS)

**Acorden:**

**PRIMER.-** Donar per finalitzades les negociacions i, per tant, aprovar les mesures proposades, el cronograma d'implementació i la signatura del pla d'igualtat de l'Associació CEPS inclosa l'auditoria retributiva.

**SEGON.-** Determinar la vigència del pla d'igualtat, que, donat que l'actual pla i Auditoria retributiva s'ha realitzar amb dades del 2022, serà de 3 anys, per tant fins 2027 per valorar les dades del 2026.

**TERCER.-** Aquest pla és d'aplicació a totes les persones que mantenen relació laboral amb l'Associació CEPS, independentment de la ubicació física del centre o servei al que estiguin adscrites.

**QUART.-** Acorden que en cas que qualsevol de les dues parts valori necessària la modificació del present pla i/o la seva pròrroga, es formularà la petició a l'altra part en el si de la comissió d'igualtat (designada com comissió de seguiment de l'actual pla). Es constituirà una comissió negociadora, preferentment amb les mateixes persones integrants de l'actual comissió negociadora o, en el seu defecte, les que siguin designades per la RLT i l'empresa, iniciant un nou procés negociador centrat en aquells punts a modificar.

Av de la Fabregada, 22 3º pl 08907 - L'Hospitalet de Llobregat  
• Tel. 93 319 47 50 Fax 93 319 58 13 • e-mail: info@asceps.org

**CINQUÉ.-** Es comprometen a registrar el pla d'igualtat en aplicació de la legislació vigent i deleguen a Sonsoles González Simó DNI 38507236S com a responsable de l'esmentat registre.

**SISÉ.-** Acorden que se'n farà difusió, es penjarà a la intranet pel coneixement de tot el personal i s'enviaran cartells informatius a tots els centres per el seu coneixement.

I, sense més assumptes a tractar signen de conformitat, Barcelona, 12 d'abril de 2024

 Aida Ribera Sánchez	 Marta Trejo Bustos
 David Jane Bonastre	 Roser Albert Canals
 Eduard Bernal Lorente	 Sonsoles González Simó

2.- CEPS disposava d'un Pla d'Igualtat des del 2018 que va haver de ser adaptat com a conseqüència de les modificacions i noves exigències per efectes del Decret Llei abans esmentat.

## PLA D'IGUALTAT

### RESPECTE I COMPROMÍS

La directiva de l'Associació CEPS expressa el seu compromís absolut amb la igualtat d'oportunitats de les dones i de totes aquelles persones que es troben en situacions personals que condicionen i/o limiten els seus drets.

CEPS Projectes Socials 



Des de la Comissió d'Igualtat, volem expressar el nostre agraïment a totes les persones que han col·laborat amb la seva feina i aportacions a l'elaboració d'aquest pla d'Igualtat; sense la participació de cadascuna d'elles no hagués estat possible arribar fins el final, especialment a Sandra Molina Moreno per la seva implicació en l'anàlisi qualitativa, als antics membres de la comissió representants de la plantilla -Silvia Pérez Pereira, Fabiana Gavilan Rodríguez i Maria Carmen Sánchez Miranda, i a Sonsoles González Simó pel seu assessorament. Gràcies!

Confiant que aquest pla que ara signem resulti útil, ajudi a millorar la nostra organització fent-la més igualitària i faciliti la possibilitat d'influir en el nostre entorn com exemple positiu de coresponsabilitat, ens reafirmem en el nostre compromís de seguir treballant en la mateixa línia, i, per ratificar-lo, el signem.

Barcelona el 10 d'octubre de 2018.

Per la representació legal de la plantilla

Marta Trejo Busto DNI 09202193P

David Jane Bonastre DNI 52420149K

Ramon Castells Sauvalle DNI 46350791H

Per la representació de l'empresa

Carles Llampayas Berga DNI 35018416L

Eulàlia Gorga Cortacans DNI 35089507V

Gigi Gulzzo NIE X1349563S

3.- CEPS ha presentat davant del Registre de Convenis i Plans Igualtat amb anterioritat a la data de finalització de presentació de les ofertes. Consta un registre d'entrada de data 07 de maig de 2024.

**Tipo de Trámite: NOU ACORD**  
**Convenio o Acuerdo: ASSOCIACIO PER LA CREACIÓ D'ESTUDIS I PROJECTES SOCIALS**  
**Àmbito Territorial: AUTONÒMIC**  
**Autoridad Laboral: Autoritat Laboral Autònoma de Catalunya**  
**Fecha de Registro: 07/05/2024 12:49:03**  
**Número de Registro: 002238**  
**Ticket de Acceso: NY56SP11**

Acuse de Recibo firmado.

4.- CEPS va manifestar en el seu DEUC, en l'apartat III, lletra D), que no estava incursa en cap prohibició de contractar. Per tant va donar compliment al que s'exigia que era complir el DEUC amb les indicacions oportunes (veure pàgina 16 DEUC):

**D: ALTRES MOTIUS D'EXCLUSIÓ QUE PODEN ESTAR PREVISTOS EN LA  
 LEGISLACIÓ NACIONAL DE L'ESTAT MEMBRE DEL PODER  
 ADJUDICADOR O L'ENTITAT ADJUDICADORA**

Motius d'exclusió purament nacionals	Resposta
<p>Els motius d'exclusió purament nacionals que s'especifiquen a l'anunci corresponent o als plecs de la contractació són aplicables?</p> <p>Si la documentació exigida a l'anunci corresponent o als plecs de la contractació està disponible en format electrònic, indiqueu:</p>	<p>SI <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/></p> <p>(adreça de la pàgina web, autoritat o organisme expedidor, referència exacta de la documentació) (31):  <small>Dades a omplir per l'empresa</small></p>
<p>En cas que sigui aplicable qualsevol dels motius d'exclusió pròpiament nacionals, l'operador econòmic ha adoptat mesures correctives?</p> <p>Si ho ha fet, descriu les mesures adoptades:</p>	<p>SI <input type="radio"/> No <input type="radio"/></p> <p><small>Dades a omplir per l'empresa</small></p>

(31) Repetiu tantes vegades com sigui necessari.

5.- El PCAP no imposa, de forma especial, que l'empresa hagi de disposar d'un Pla d'Igualtat inscrit. La única referència del PCAP en relació al Pla d'Igualtat Concretament a la pàgina 6I del PCAP es diu:

D'acord amb l'article 71.1, lletra d) de la LCSP, l'acreditació del compliment de la quota de reserva de llocs de treball i de l'obligació de disposar d'un **pla d'igualtat** s'ha de fer mitjançant la presentació del DEUC.

I més endavant a la pàgina 9I del PCAC, concretament en l'Annex 0 relatiu a les instruccions d'emplenament del DEUC es torna a fer menció de l'obligació de complir el DEUC i amb l'únic requisit de mencionar si es disposa d'un pla d'igualtat entre homes i dones i de l'obligació de disposar d'aquest pla, però en cap cas de tenir-lo, a més a més, inscrit.

**INFORMACIÓ APARTATS MÍNIMS A COMPLIMENTAR EN EL DEUC:**

**Cal omplir els següents apartats del formulari:**

Pel que fa a la **capacitat** de l'empresa licitadora cal omplir part I, part II apartats A, B, part III apartats A, B i C del DEUC de forma que l'empresa licitadora declari que la societat està constituïda vàlidament, que compleix amb els requisits legals de funcionament i que de conformitat amb el seu objecte social es pot presentar a la licitació, així com que la persona signatària del DEUC té la deguda representació per presentar la proposició i el DEUC.

Pel que fa a la **solvència econòmica i financera i tècnica o professional**: part IV en els termes que es detallen a l'apartat F.1 del quadre de característiques d'aquest Plec.

Pel que fa al compliment de la **normativa de persones treballadores amb discapacitats**, cal omplir la part III apartat D fent constar aquest compliment.

Pel que fa al compliment de l'obligació de tenir **un pla d'igualtat entre homes i dones**, cal omplir la part III apartat D fent constar aquest compliment.

Pel que fa a la intenció **de subcontractar o de recórrer a mitjans de tercers**: part II apartats C i D.

Per tant, el PCAP no imposava l'obligació de disposar del Pla d'Igualtat inscrit a cap registre oficial.

A consideració del Secretari acctal. de la Corporació als fets anteriorment exposats els hi són d'aplicació les següents:

### Consideracions jurídiques:

#### **Primera.- En relació a la prohibició de contractar que considera d'aplicació CAVALL DE CARTRO:**

L'article 71.1.d) quan parla de les prohibicions de contractar relativa a certes obligacions de caràcter fiscal i de la Seguretat Social, només diu que les empreses de més de 50 treballadors (abans 250) hauran de disposar d'un Pla d'Igualtat aprovat. Però en cap diu que hagin de disposar d'un Pla d'Igualtat inscrit.

La redacció de l'article 71.1.d) no deixa cap dubte, ni cal fer cap interpretació extensiva del mateix. Les empreses hauran de disposar d'un Pla d'Igualtat.

*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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.*

*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.*

Al seu torn, l'article 45 de la LO 3/2007, para la igualtat efectiva de dones i Homes diu:

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

*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, 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.*

Per tant l'article 45 de la LO 3/2007 al que fa referència la prohibició de contractar prevista a l'article 71.1.d) de la Llei 9/2017 de contractes del sector públic, només fa referència a que les empreses de més de 50 treballadors hauran de disposar i aplicar un Pla d'Igualtat.

**Segona.- En relació a què el PCAP que regeix el contracte *lex contractus*, no imposa l'obligació de la inscripció del Pla d'Igualtat, com una condició per a contractar**

Com s'ha dit anteriorment la suposada obligació de la inscripció que podria motivar o fonamentar una eventual prohibició de contractar podria venir imposada en el PCAP (cosa que a criteri de la persona informant tampoc podria ser considerada), però aquesta circumstància tampoc ha succeït en el cas que en ocupa.

I diem que no podria ser considerada donat que entenem que el PCAP no pot anar més enllà i establir prohibicions de contractar més enllà de la previsió legalment establerta.

**Tercera.- En relació a la interpretació que d'aquesta qüestió han realitzat els diferents Tribunals de Contractes del Sector Públic:**

La qüestió relativa a la exigència o no de la inscripció dels Plans d'Igualtat ha estat analitzada i ha estat motiu de resolucions d'alguns òrgans de resolució de conflictes relacionats amb la contractació de les administracions públiques (els anomenats Tribunals Contractuals), així com de resolució de consultes i informes de diverses Juntes Consultives de Contractació de les diferents comunitats autònomes, que han tingut ocasió de pronunciar-se sobre la mateixa.

El TACRC, en una resolució molt recent de 14 de març de 2024, ha establert:

Recurso nº 218/2024

Resolución nº 375/2024

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

“(…)

Lo primero que ha de señalarse es que es reiterada la doctrina de este Tribunal sobre la no exigencia de inscripción de un Plan de Igualdad para poder considerar que la empresa dispone de dicho Plan y no incurre en prohibición de contratar (Resoluciones de este Tribunal 1664/2022 de 29 de diciembre, 238/2023 de 2 de marzo o 701/2023 de 8 de junio).

Señala la primera de las Resoluciones citadas (1664/2022) lo siguiente:

“Como ya se razonaba en la Resolución 1529/2021, de 5 de noviembre, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.

Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP exige:

‘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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.

A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. 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.

*La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. 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.*

*Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos”.*

*Y es que lo relevante de esta exigencia es que la empresa licitadora cuente con un Plan de Igualdad negociado con los representantes de los trabajadores y que se aplique con carácter vinculante para la empresa en favor de dichos empleados. Estos Planes son fruto de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016), no siendo su inscripción constitutiva aun cuando se exija por la norma como obligatoria.*

*En el caso ahora analizado la adjudicataria tenía un Plan de Igualdad inscrito a la fecha de finalización del plazo para la presentación de las ofertas (el segundo), si bien ha sido sustituido por otro (el tercero) que se ha aprobado por la comisión negociadora el 13 de septiembre de 2023. La comisión para la negociación de este tercer plan se constituyó el 15 de junio de 2023, estando aún vigente el anterior, habiéndose acreditado por la adjudicataria que se citó en forma al sindicato UGT, si bien no compareció a la negociación por voluntad propia. Es precisamente este sindicato (en concreto el Sindicato de Seguridad y de Servicios Auxiliares de FeSMC-UGT) el que ahora recurre alegando la invalidez del Plan de igualdad y su falta de inscripción.*

*Teniendo en cuenta lo ocurrido y siendo innecesaria, como ha declarado reiteradamente este Tribunal, la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro para afirmar el cumplimiento de este requisito por la adjudicataria, son varios los motivos que llevan a este Tribunal a concluir que la recurrente no ha incumplido sus obligaciones cuando el art. 71 LCSP obliga a todo licitador a:*

*“(c)ontar 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 la documentación obrante en el expediente se deduce que la adjudicataria cuenta con un Plan de Igualdad aprobado. Sobre la legalidad de este Plan, que es el motivo que sustancialmente esgrime la recurrente para entender a aquella incurso en prohibición del contratar, nada puede juzgar este Tribunal puesto que excede sus competencias.*

*Por todo lo expuesto este Tribunal considera que ARIETE SEGURIDAD, S.A., no incurre en la prohibición de contratar que se contiene en el art. 71.1 d) LCSP.*

*(...)”*

El mateix TACRC, i en una resolució també molt recent de 18 de gener de 2024, ha establert:

Recurso nº 1617/2023

Resolución nº 29/2024 Sección 2ª RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

“(…)

*Por lo que se refiere los planes de igualdad, este Tribunal ha tenido ocasión de abordar su obligatoriedad y los efectos de su inscripción, en la reciente Resolución nº 238/2023, de 3 de marzo, con cita a las Resoluciones 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio. En la primera de ellas se afirma:*

*“En todo caso, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP, es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.*

*Entre las prohibiciones de contratar el artículo 71.1.d) de la LCSP exige: “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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.”*

*Por tanto, lo que sí queda claro es que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado (...)*

*Pero es que este Tribunal, además, ya en la Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre analizó la cuestión y concluyó que la inscripción del plan de igualdad carece de carácter constitutivo, de suerte que su inscripción en el Registro dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social se produce a los meros efectos de publicidad. En dicha Resolución se afirma:*

*«Como ya se razonaba en la Resolución 1529/2021, de 5 de noviembre, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en*

*caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicatarios con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.*

*(...)*

*De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.*

*A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. 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.*

*La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. 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. Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos».*

*En dicha resolución concluimos que, si se atiende a la finalidad que persigue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Sentencia del Tribunal Supremo 13 de septiembre de 2018, Sala 4ª, rec. nº 213/2017). Dichos Planes, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada Ley Orgánica deben ser fruto de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016), de tal manera que la falta de negociación origina la nulidad del Plan de Igualdad, como ha declarado el Tribunal Supremo.*

*Así, 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, 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.*

*Lo anterior es lógico puesto 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 con los requisitos que establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y que desarrolla el Real Decreto 901/2020. 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.*

*De hecho, la Ley Orgánica 3/2007, en su versión inicial no contemplaba la creación e inscripción del Plan de Igualdad en un registro específico. Fue 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, es decir, doce años después, el que concretó las materias que debía abordar el Plan y el que, modificando el artículo 45 de aquella, vino a crear el registro para dichos planes estableciendo la obligatoriedad de su inscripción.*

*En el presente caso, consta que la Junta de Contratación a la vista de la solicitud de la ahora recurrente, comprobó que: i) la entidad propuesta como adjudicataria había aportado declaración responsable de contar con un Plan de Igualdad, conforme a la Cláusula 14.10 del Pliego, ii) que dicho plan se encontraba vigente antes de la finalización del plazo de presentación de ofertas, y (iii) que estaba inscrito en el REGCON antes de la finalización del plazo concedido para la presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos para contratar, sin que dicha inscripción tenga carácter constitutivo, sino únicamente efectos de publicidad.*

*El recurso solicita la nulidad de la adjudicación por la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON antes de la finalización del plazo de presentación de ofertas. Sin embargo, como hemos advertido, lo fundamental es que la propuesta como adjudicataria tuviera, antes del transcurso de dicho plazo, un Plan de Igualdad debidamente negociado que estuviera vigente, lo que concurre en el presente caso, cuya vigencia es de 30 de noviembre de 2018. En fase de alegaciones la empresa adjudicataria aporta documental que así lo acredita. Por su parte, la inscripción en el REGCON no tiene un carácter constitutivo, sino de mera publicidad. No incurre, por tanto, la adjudicataria en prohibición de contratar.*

*(...)*

En el mateix sentit s'havia pronunciat el TACRC en una resolució anterior de 03 de març de 2023 , que ja havia establert el següent:

**Recurso nº 8/2023 C.A. de Castilla-La Mancha 2/2023**

**Resolución nº 238/2023 Sección 2ª**

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES**

*“(...)*

*En consecuencia, trasladando dicho criterio a la controversia aquí suscitada, al haber acreditado la mercantil actora que disponía de un plan de igualdad a raíz del requerimiento efectuado por el órgano de contratación, ello debería haber llevado a éste a advenir la aptitud de la empresa propuesta como adjudicataria y conduce a este Tribunal a anular la actuación impugnada.*

*Por lo que se refiere los planes de igualdad, este Tribunal ha tenido ocasión de abordar su obligatoriedad en las **Resoluciones 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio**. En la primera de ellas se afirma:*

*“En todo caso, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP, es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.*

*Entre las prohibiciones de contratar el artículo 71.1.d) de la LCSP exige: “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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.”*

*Por tanto, lo que sí queda claro es que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado (...).”*

*Pero es que este Tribunal, además, muy recientemente –en la Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre– ha vuelto a analizar la cuestión y concluir que la inscripción del plan de igualdad carece de carácter constitutivo, de suerte que su inscripción en el Registro dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social se produce a los meros efectos de publicidad. En dicha Resolución se afirma:*

*«Como ya se razonaba en la Resolución 1529/2021, de 5 de noviembre, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.*

*Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP exige:*

*“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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”.*

*De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.*

*A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. 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.*

*La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. 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.*

*Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos».*

*En línea con esto último, si se atiende a la finalidad que persigue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Sentencia del Tribunal Supremo 13 de septiembre de 2018, Sala 4ª, rec. nº 213/2017). Dichos Planes, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada Ley Orgánica deben ser fruto de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016), de tal manera que la falta de negociación origina la nulidad del Plan de Igualdad, como ha declarado el Tribunal Supremo. Así, 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, 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.*

*Lo anterior es lógico puesto 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 con los requisitos que establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y que desarrolla el Real Decreto 901/2020.*

*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.*

*De hecho, la Ley Orgánica 3/2007, en su versión inicial no contemplaba la creación e inscripción del Plan de Igualdad en un registro específico. Fue 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, es decir, doce años después, el que concretó las materias que debía abordar el Plan y el que, modificando el artículo 45 de aquella, vino a crear el registro para dichos planes estableciendo la obligatoriedad de su inscripción.*

*Descendiendo al supuesto aquí analizado, interesa destacar los siguientes hitos en cuanto a la situación de la mercantil actora y por lo que respecta al plan de igualdad, durante el presente procedimiento de licitación:*

- El día 4 de febrero de 2022 se procede a aprobar el último Plan de Igualdad entre los representantes de la mencionada empresa y los de los trabajadores;*
- En fecha 23 de febrero de 2022 se solicita el registro de dicho Plan; - El día 20 de abril de 2022 se inicia el plazo para presentar proposiciones que se prolonga hasta el 27 de mayo siguiente, durante el cual la recurrente presenta la suya (el 20 de mayo);*
- En fecha 25 de octubre de 2022 se requiere a la recurrente, por parte del órgano de contratación, para que justifique que cuenta con el Plan de Igualdad vigente a resultas de un escrito presentado por su competidora –LUZSOLA, S.L.– el día anterior;*
- El día 8 de noviembre de 2022 se procede al registro e inscripción de dicho Plan;*
- En fecha 9 de noviembre de 2022 la recurrente atiende el citado requerimiento significando muy especialmente al órgano de contratación que, respecto al dato relatado en el apartado anterior, la vigencia del Plan no responde a su fecha de inscripción sino de aprobación.*

*Pues bien, como ya se ha adelantado anteriormente, dicho órgano debió –ante el claro indicio de prueba aportado por la mercantil actora, consistente en la comunicación de inscripción del Plan de Igualdad por parte de la Subdirección General de Relaciones Laborales, en la que se omitía su fecha de vigencia– comprobar la veracidad de cuanto afirmaba tal empresa mediante la consulta del REGCON, de público acceso, y una vez contrastada dicha fecha, que efectivamente atiende a su fecha de aprobación y no de inscripción, conforme al transcrito Acuerdo del Pleno de este Tribunal de fecha 5 de abril de 2022, dar por subsanada la posible circunstancia tipificada en el artículo 71.1.d) de la LCSP, pues había acreditado suficientemente ya que no se hallaba en prohibición de contratar.*

*En consecuencia, la resolución impugnada no es conforme a Derecho, lo que implica la estimación del recurso, habiendo de ordenar este Tribunal –con la readmisión de la mercantil actora– la retroacción de actuaciones al momento en que fue emitido informe (documento nº 84 del expediente administrativo) para evaluar la documentación aportada por dicha empresa al objeto de acreditar que contaba con plan de igualdad, toda vez que había acreditado disponer del mismo y, en*

consecuencia, que no se hallaba en la prohibición de contratar regulada en el párrafo primero in fine del artículo 71.1.d) de la LCSP.

(...)"

En el mateix sentit s'havia pronunciat també el TACRC en una resolució anterior de 29 de desembre de 2022. que en aquella ocasió ja havia establert el següent:

**Recurso nº 1608/2022 Resolución nº 1664/2022 Sección 2ª**  
**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES**

"(...)

*Sexto. El PCAP hace referencia, en el apartado 19 del Anexo I, al plan de igualdad, dentro de la documentación administrativa que ha de incluirse en el sobre I, señalando que "los licitadores harán constar que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social así como que, en aquellos casos en los que corresponda, cumple con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad".*

*En este mismo sentido, se incluye como Anexo VI el "Modelo de Declaración Responsable Relativa a hallarse al Corriente del Cumplimiento de la Obligación de Contar con un Dos por Ciento de Trabajadores con Discapacidad o Adoptar las Medidas Alternativas Correspondientes y al Cumplimiento de las Obligaciones Establecidas en la Normativa Vigente en Materia Laboral, Social y de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", exigiendo que se marque que se cumple con lo establecido en el artículo 45 apartados 2 y 3 de la LO 3/2007 o bien que en aplicación del apartado 5 del artículo 45, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad.*

*El artículo 45 de la citada LO 3/2007 establece:*

*"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”.*

*Junto a ello hemos de tener en cuenta lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 46, a cuyo tenor:*

*“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”.*

*El desarrollo reglamentario de estos preceptos se contiene en 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.*

*Así, resulta que la empresa adjudicataria está obligada –según la LO 3/2007– a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, estando además la empresa obligada a inscribir ese plan en el Registro de Planes de Igualdad. Por otro lado, los pliegos exigen únicamente contar con el plan de igualdad en los términos establecidos en el artículo 45 de la LO 3/2007.*

*Como ya se razonaba en la **Resolución 1529/2021, de 5 de noviembre**, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.*

*Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP exige:*

*“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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”.*

*De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.*

*A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto.*

*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.*

*La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. 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.*

*Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos.*

*En definitiva, la aportación del plan de igualdad determina que el adjudicatario posee las condiciones requeridas, no ha incurrido en falsedad en su declaración responsable y no se halla incurso en ninguna prohibición de contratar, por lo que el acto recurrido ha de ser confirmado.*

(...)"

En el mateix sentit s'ha pronunciat també el **Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid** en una resolució anterior de 25 de maig de 2023 que ha establert el següent:

**Recurso nº 161/2023 Resolución nº 209/2023**

**ACUERDO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACION PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

"(...)

*Por su parte, Althenia, S.L.U., alega que presentó con la documentación el Plan de Igualdad y que el registro del mismo no es requisito necesario a efectos de la prohibición de contratar del artículo 71.1.d) de la LCSP.*

*En esta línea, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en su Resolución nº 1664/2022, de 29 de diciembre, sostiene que "la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del RD 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado RD 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".*

*De acuerdo con la citada Resolución, el TACRC considera que la inscripción del Plan de igualdad, si bien sería obligatoria a los efectos del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, no tendría carácter constitutivo. En consecuencia, según el criterio del TACRC bastaría con que las empresas sujetas a la obligación del artículo 46 la Ley Orgánica 3/2007, aprueben el Plan de igualdad para no incurrir en la causa de prohibición de contratar del artículo 71.1.d) de la LCSP.*

*Comprueba este Tribunal que Althenia, S.L.U., tiene registrado el II Plan de Igualdad en el REGCON en fecha 17 de febrero de 2023, Plan que se firma el 20 de diciembre de 2022. En su propia expositivo se afirma que sustituye al Plan de Igualdad de 2014. La Comisión Negociadora se constituyó el 22 de septiembre de 2021 según el REGCON. Por acuerdo de las partes su vigencia se extiende desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026.*

*Igualmente los convenios colectivos publicados en REGCON en 2016 y 2019 contienen el Plan de Igualdad.*

*El Plan de Igualdad de 2014 tenía que haberse adaptado a las previsiones del 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, en el plazo de doce meses desde su entrada en vigor, el 14 de enero de 2022, según su transitoria primera, e inscribirse en el REGCON.*

*En este sentido, en fecha de presentación de proposiciones no tenía un Plan de Igualdad inscrito en el REGCON, que este Tribunal ha entendido consustancial al cumplimiento de la previsión del artículo 71.1. d) de la LCSP.*

*Este Tribunal concuerda con la opinión al respecto del recurrente: “Por ello lo que planteamos es que No pretendemos pronunciamientos de los Tribunales Administrativos de Contratación sobre el contenido de los documentos “planes de igualdad”.*

*No pretendemos que el órgano tenga que pronunciarse sobre la validez de un documento, precisamente para eso está el REGCON que no sólo tiene esa función de publicidad, sino sobre todo la de Control de la validez formal y de cumplimiento normativo del mismo. REGCON realiza todas las comprobaciones de contenido y forma que debe reunir el plan para que sea un auténtico, válido y eficaz Plan de Igualdad”.*

*Este Tribunal en fecha 4 de mayo de 2023, ha tomado el siguiente Acuerdo:*

*“Primero.- La acreditación de la obligación que recae sobre las empresas que cuenten en su plantilla con cincuenta o más trabajadores, de contar con un Plan de Igualdad, ha sido analizada en recientes Resoluciones de este Tribunal, números 98/2023, de 16 de marzo; y 58/2023, de 16 de febrero, siendo el criterio en ellas establecido el siguiente:*

- De acuerdo con el artículo 71.1.d) LCSP para la acreditación de la circunstancia de contar con el plan de igualdad en fase de presentación de proposiciones, basta la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140 LCSP, ya que no se ha desarrollado la previsión de que mediante Real Decreto se establezcan formas de acreditación mediante certificado del órgano administrativo correspondiente o de un Registro de Licitadores.*
- La falsedad en esta declaración responsable es también causa de prohibición para contratar (artículo 71.1.e) LCSP).*

- La vigencia o fiabilidad de la declaración puede ser contrastada por el órgano de contratación a través de los mecanismos que le otorgan los artículos 140.3 y 201 de la LCSP en el transcurso de la licitación, así como por este Tribunal en sede de recurso especial.

- La justificación de disponer efectivamente del Plan de Igualdad del artículo 71.1.d) de la LCSP, se verifica con la inscripción del mismo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), pues esta inscripción es obligatoria en virtud de los artículos 45 y 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el Real Decretoley 6/2019, de 1 de marzo, debiendo solicitarse en el plazo de quince días desde su firma, y es una condición necesaria para considerar como válido el propio Plan, pues la inscripción se efectúa (o no) tras un intenso control de legalidad. Esta inscripción la pueden comprobar los servicios correspondientes del órgano de contratación, pues el REGCON es público.

Segundo.- Este Tribunal considera necesario matizar el criterio adoptado en anteriores resoluciones, a la vista de la demora que se produce en la inscripción de los planes de igualdad, ocasionando perjuicios a los licitadores que, sin responsables de las dilaciones, pueden verse afectados por la prohibición de contratar prevista por el artículo 71.1 d) de la LCSP. Por lo expuesto, en virtud de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, previa deliberación y por unanimidad, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid,

#### ACUERDA

Considerar suficiente como medio de acreditación de la tenencia del Plan de Igualdad a los efectos de la legislación de contratos del sector público, la aportación del justificante de la presentación de solicitud de inscripción del mismo ante el REGCON (o el acuse de recibo expedido por su plataforma)”.

En el caso presente el Plan de Igualdad inscrito en 17 de febrero de 2023, se firma el 20 de diciembre de 2022, se presenta la solicitud en el REGCON el 29 de diciembre, necesariamente con posterioridad a 12 de diciembre de 2022, que era la fecha final de presentación de proposiciones.

Conforme a nuestra doctrina, procede en este sentido estimar el recurso contra la adjudicación y el acuerdo de la Mesa con retroacción de actuaciones en el sentido que se señala a continuación.

Afirma Althenia, S.L.U., que en caso de que el Tribunal estimase obligatoria la presentación de un Plan de Igualdad registrado en el REGCON, “cabría traer a colación la aplicación directa a nuestro caso del artículo 57 de la Directiva 2014/24/UE”.

“El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su Sentencia de 14 de enero de 2021, en el Asunto C-387/19, afirma la aplicación directa del artículo 57 de la precitada Directiva a nuestro ordenamiento jurídico, declarando que incluso un licitador incurso en una prohibición de contratar podrá presentar todas aquellas pruebas que estime oportunas a fin de acreditar la suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que hayan adoptado para demostrar su fiabilidad y evitar la exclusión”.

“Esta doctrina reconocida jurisprudencialmente ha sido también aceptada por el Tribunal de Contratación Pública de Madrid en su Resolución nº 173/2023”.

*En este sentido, afirma el adjudicatario que de no estimarse suficiente su Plan de Igualdad de 2014 debería ser requerido por la Mesa de contratación en trámite de subsanación del artículo 150.2 de la LCSP, pudiendo aportar entonces su Plan de Igualdad registrado en fecha 17 de febrero de 2023, que anexa a su contestación junto con la Resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo y Economía Social, de 17 de febrero de 2023:*

*“En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa ALTHENIA, S.L.U. (Loc: IH16NH83)”.*

*Del mismo modo, el Acuerdo del Pleno del TACRC de fecha 5 de abril de 2022, referente a la aplicación de las prohibiciones para contratar establece que:*

*“Previamente a declarar la exclusión, cuando se aprecie la existencia de una prohibición para contratar, ha de ponerse de manifiesto al licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad, pese a la existencia de un motivo de exclusión. Ello incluye además la posibilidad de regularizar su situación tributaria y en materia de Seguridad Social, procediendo al pago o a la celebración de un acuerdo de fraccionamiento o aplazamiento del mismo o acreditando la suspensión de su eficacia con ocasión de su impugnación, administrativa o judicial”.*

*Efectivamente a juicio de este Tribunal, la exigencia de tener un Plan de Igualdad registrado debe entenderse cubierta en el caso en virtud del principio del “self cleaning”, que admite las medidas correctoras de las prohibiciones para contratar acreditadas con posterioridad a la finalización del plazo para presentar proposiciones.*

*El artículo 57.2 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, establece:*

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

*A tal efecto, el operador económico deberá demostrar que ha pagado o se ha comprometido a pagar la indemnización correspondiente por cualquier daño causado por la infracción penal o la falta, que ha aclarado los hechos y circunstancias de manera exhaustiva colaborando activamente con las autoridades investigadoras y que ha adoptado medidas técnicas, organizativas y de personal concretas, apropiadas para evitar nuevas infracciones penales o faltas. Las medidas adoptadas por los operadores económicos se evaluarán teniendo en cuenta la gravedad y las circunstancias particulares de la infracción penal o la falta. Cuando las medidas se consideren insuficientes, el operador económico recibirá una motivación de dicha decisión. Los operadores económicos que hayan sido excluidos por sentencia firme de la participación en procedimientos de contratación o de adjudicación de concesiones no tendrán derecho a acogerse a la posibilidad prevista en el*

*presente apartado durante el período de exclusión resultante de dicha sentencia en el Estado miembro en el que la sentencia sea ejecutiva”.*

*Como hemos señalado en Resolución 173/2023, de 27 de abril:*

*“De acuerdo con la doctrina y jurisprudencia reciente, con las que este Tribunal manifiesta su conformidad, invocando la aplicabilidad directa de lo dispuesto en el artículo 57 de la Directiva 2014/24/UE, incluso un licitador incurso en una prohibición de contratar podrá presentar todas aquellas pruebas que estime oportunas a fin de acreditar la suficiencia de las medidas correctoras o “selfcleaning” que hayan adoptado para demostrar su fiabilidad y evitar la exclusión.*

*La Sentencia del TJUE de 14 de enero de 2021, en el Asunto C-387/19, afirma la aplicación directa del artículo 57 de la Directiva 2014/23 a nuestro ordenamiento jurídico. Es este pronunciamiento del que se han servido ha sido la base de la doctrina de los Tribunales de resolución de recursos contractuales para descartar la exclusión automática de licitadores, reconociendo, en este orden, la posibilidad de que los mismos, incluso en aquellos casos en los que se encuentren en prohibición para contratar, restauren la fiabilidad de su empresa y de su oferta aportando aquellos documentos que acrediten, a satisfacción del poder adjudicador, que las medidas correctoras que hubiera adoptado el licitador restablecen su fiabilidad.*

*El artículo 57 citado no solo conlleva la posibilidad del licitador de presentar espontáneamente la justificación de su fiabilidad en cualquier momento anterior a la adjudicación, sino también la obligación del órgano de contratación de requerirlo al efecto antes de acordar su exclusión.*

*En este sentido, la Resolución 1374/2021, de 14 de octubre, del TACRC que, además, señala que “(...) incluso aunque no se hubiera contemplado en la LCSP o se considerara que dicha previsión es más limitada que la del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, el TJUE ha afirmado la eficacia directa de dicha previsión en su Sentencia de 14 de enero de 2021 (Asunto C-387/19)”.*

*(...)*

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

*El Plan de Igualdad registrado en 17 de febrero de 2023, cumple las exigencias del “self cleaning”, es una medida correctora del incumplimiento del registro del Plan que viene elaborándose por la licitadora desde mayo de 2022 siendo necesario retrotraer las actuaciones para que la Mesa recabe dicho Plan registrado.*

*Ese Plan es conocido por la Mesa, a la que se presentó, y el propio recurrente basa su argumentación ante la misma sobre la inexistencia de un Plan válido en plazo de licitación en el registro del mismo en fecha 17 de febrero de 2023.*

*Por todo lo expuesto se entiende también que no existe falsedad en la declaración que se incorpora a la oferta, falsedad en el sentido del artículo 63 de la LPA. Asume la obligación de contar con un Plan de Igualdad y presentarlo de ser requerida y efectivamente en fecha de licitación tenía uno aunque no registrado y estaba a punto de presentar al REGCON otro que hubiera tenido de ser requerido para ello, sentido en el que difiere del supuesto de hecho de nuestra Resolución 69/2023 en el que ni tenía Plan de Igualdad inscrito y registrado, ni acredita disponer de uno en*

*plazo de licitación, a requerimiento de la Mesa de contratación. El órgano de contratación entiende finalmente que la única prueba admisible de la disposición del Plan de Igualdad en vía de contratación es la misma declaración de tenerlo y que la Mesa de contratación se excedió al pedirlo, a resultas de una denuncia también de Centralia Servicios Integrales, S.R.L.*

*Por todo lo expuesto, procede la estimación del recurso que conlleva la anulación de la adjudicación acordada así como la retroacción de actuaciones para que la Mesa de contratación, en el trámite del artículo 150.2 de la LCSP, admita como válida la inscripción del plan de igualdad de Athena, S.L.U., de 17 de febrero de 2023 y continúe el procedimiento hasta alcanzar la adjudicación del contrato y posteriormente su formalización.*

En el mateix sentit s'ha pronunciat també el **Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Parlamento de Canarias** en una resolució anterior de 23 de desembre de 2022 que ha establert el següent:

**Recurso nº 3-2023**

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL PARLAMENTO DE CANARIAS**

“(…)

*Realizando un análisis del articulado señalado y, en consecuencia, de las normas que resultan aplicables al caso expuesto, el art. 71.1 d) LCSP, expresa que concurriría causa de prohibición de 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». En el mismo sentido la LOI dispone en su at. 45.2 la obligación para las empresas con más de 50 trabajadores de contar con un plan de igualdad, indicando: «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».*

*En efecto, 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. Pues bien, el mencionado art. 45.2 de la LOI, modificado por 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, estableció los periodos de transitoriedad para la aprobación de los planes, computándose éstos desde 7 de marzo de 2019, otorgando plazo de 1 año a 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. Finalizado el periodo transitorio, la disposición final vigesimoséptima de la Ley General de presupuestos del Estado para 2023, modifica la prohibición de contratar de la LCSP, para extenderla a todas las empresas de más de 50 trabajadores.*

*Por tanto, de conformidad con lo anterior, resulta evidente que el plan de igualdad es un requisito sine qua non para que las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores puedan participar en un procedimiento contractual con el sector público.*

*Abordando la primera cuestión planteada por la recurrente en relación con la empresa SEGURMAXIMO, S.L., cabría indicar que esta última es una empresa de ámbito autonómico que*

contaría a fecha de presentación de su oferta a la licitación de referencia con más de 50 trabajadores.

En esta sentido, según detalla el informe de Axesor 360° de 31 de octubre de 2023, esta empresa tenía 212 empleados en el año 2019 y, aunque no consta en el citado informe cuál era su plantilla en el momento de formular su oferta, lo cierto es que SEGURMÁXIMO S.L. en su escrito de alegaciones no rebate dicha afirmación, por lo que este Tribunal asume que la citada empresa supera el umbral de los 50 trabajadores en 2023, por lo que le resulta de aplicación la obligación de contar con plan de igualdad vigente.

La redacción original del art. 71.1.d) de la LCSP disponía como causa de prohibición de contratar el que “empresas de más de 250 trabajadores” no cumplieran con la “obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”.

El art. 45.2 de la LOIMH, asimismo en su redacción original, precisaba que “en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta 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”.

Este art. 45.2 fue modificado por 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, que extendió la exigencia de contar con un plan de igualdad a las empresas con “cincuenta o más trabajadores” e incorporó a la citada ley orgánica (art. 1.3 del Decreto ley) la disposición transitoria decimosegunda que establece, a contar desde el 7 de marzo de 2019, los periodos de transitoriedad para la aprobación de los citados planes (un año a las empresas de 150 a 250 trabajadores, dos años para las empresas de 100 a 150 trabajadores y tres años para las empresas de 50 a 100 trabajadores).

Finalizado el periodo transitorio, la disposición final vigesimoséptima de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 2023, modificó el art. 71.1.d) de la LCSP para extender la obligación de contar con un plan de igualdad a todas las empresas de “más de 50 trabajadores”.

En relación con la obligación legal para las empresas de más de 50 trabajadores de contar con un plan de igualdad, la empresa SEGURMAXIMO, S.L., en su escrito de alegaciones, mediante el que se opone al recurso especial presentado por CLECE SEGURIDAD, S.A.U., acredita de forma fehaciente e indubitada que contaba con un plan de igualdad que, en un examen liminar parece cumplir con las previsiones advertidas en el art. 45.2 LOI, con el alcance y contenido establecidos en ese capítulo, y que fue objeto de negociación en la forma determinada en la legislación laboral.

Por lo tanto, el análisis de la documentación presentada por SEGURMAXIMO, S.L. y que acompaña a su escrito de oposición al recurso permite dar respuesta a la primera alegación, y concluir que en el momento de la licitación SEGURMÁXIMO, S.L., sí disponía de plan de igualdad aprobado con fecha 31 de octubre de 2019, con vigencia prorrogada automáticamente de acuerdo con la cláusula 4ª de dicho plan (Vigencia y duración del Plan) en el momento de presentación de las ofertas económicas por los licitadores concurrentes al concurso, al estar previsto en dicha cláusula que se mantendrá la vigencia del plan hasta que no se acordase uno nuevo.

*B) En lo que respecta a la obligación de que los planes de igualdad deban estar inscritos en el REGCON para poder licitar, argumenta la recurrente que "(...) tras la consulta realizada en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), se constata que SEGURMAXIMO, S.L. no cuenta con plan de igualdad, por lo que esta entidad estaría incurso en prohibición de contratar".*

*Al respecto, el art. 46.4 de la LOI, establece: "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"; y su apartado 5, indica: "Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro".*

*Por una parte, el PCAP que rige el procedimiento de contratación, en su cláusula 4.2 establece que: "No podrán contratar quienes se hallen incurso en alguna de las prohibiciones enumeradas en el artículo 71 de la LCSP. La ausencia de prohibiciones para contratar se acreditará en la forma establecida en la cláusula 19.2 del presente pliego".*

*Por otra parte, en la cláusula 15.1.6 del PCAP, relativa al contenido del archivo electrónico 1, documentación general para la licitación del servicio de vigilancia y protección de los edificios de la sede del Parlamento de Canarias, se exige a los licitadores la aportación de una declaración expresa por la que manifiesta que en la oferta presentada se han tenido en cuenta las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, y protección del medio ambiente.*

*Con respecto a la acreditación de la documentación presentada por la licitadora propuesta como adjudicataria, vista la cláusula 19.2.6 del PCAP, la presentación del certificado de estar inscrito en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público (ROLECSP) exige de aportar la documentación acreditativa de la capacidad de obrar y de la representación (siempre y cuando la representación sea la misma que conste en el certificado aportado), habilitación profesional o empresarial, así como de la acreditativa de la solvencia económica y financiera y de no estar incurso en prohibición de contratar, siempre y cuando tales datos figuren inscritos en el referido Registro.*

*Por tanto, independientemente de la fecha del certificado del ROLECSP aportado por la empresa SEGURMAXIMO, SL, en el que ya constaba que "No existen prohibiciones vigentes para contratar" razón por la que el órgano de contratación procedió a la adjudicación del Lote 1, "Edificio Sede y edificios anexos", del Parlamento de Canarias, en favor de entidad SEGURMAXIMO, S.L., lo relevante es que asimismo disponía del plan de igualdad requerido para poder licitar.*

*Llegados a este punto, como ya se razonó en el punto anterior la empresa SEGURMÁXIMO, S.L. no incurriría en la prohibición para contratar en los términos del artículo 71.1.d) de la LCSP, pues contaba con un plan de igualdad, aunque bien es cierto que el citado plan no estaba inscrito en el REGCON en aquel momento. Por lo que restaría ahora por dilucidar si la citada entidad era apta para participar en el contrato y ser adjudicataria de este como consecuencia de no tener inscrito en el REGCON el plan de igualdad.*

*Ciertamente, no estamos en presencia de una cuestión que se resuelva por aplicación de la normativa de contratación públicas, lo que implica que en la actualidad existan diversas posiciones doctrinales y pronunciamientos de tribunales de recursos contractuales no coincidentes.*

*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.*

*Así, señala la citada Resolución lo siguiente:*

*“(…) De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente. A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. 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.*

*La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. 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.*

*Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos.*

*En definitiva, la aportación del plan de igualdad determina que el adjudicatario posee las condiciones requeridas, no ha incurrido en falsedad en su declaración responsable y no se halla incurso en ninguna prohibición de contratar, por lo que el acto recurrido ha de ser confirmado (...).”*

*En la misma línea se pronuncia en Resoluciones posteriores el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, 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.*

*En idéntico sentido, la Resolución número 1187/2023, en la que se afirma que “Ciertamente es que este Tribunal considera que un siendo obligatoria la inscripción de los planes de igualdad la misma no es constitutiva, por lo que la falta de inscripción no conlleva la prohibición de contratar siempre que se acredite la existencia del plan por cualquier otro medio válido en Derecho”; e. igualmente, que :*

*“(…) Y en lo tocante a la existencia del plan de igualdad, no cabe duda que dichos indicios o dudas deben surgir, cuando de oficio o a instancia de parte, se constata que en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON) no consta inscrito el plan de igualdad de la empresa que debe acreditarlo, con independencia de que, como venimos manifestando últimamente en varias de nuestras resoluciones dicha inscripción no sea constitutiva (...).”*

*Por otra parte, el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía (TARCJA), en sus resoluciones 503/2022 o 581/2022, 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 (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”.*

*Entre las tres opciones posibles, a la vista de las posiciones mantenidas en la actualidad por los tribunales de recursos contractuales en el sentido antes apuntado, considera este Tribunal que corresponde decantarse por la primera de ellas, esto es, considerar que la inscripción de los planes de igualdad no tiene efectos constitutivos, siempre que haya quedado suficientemente acreditado que la empresa licitadora cuente con un plan de dicha naturaleza en el momento de presentar su oferta a la licitación de que se trate.*

*Ello sobre la base de los siguientes argumentos:*

*- La concurrencia de las causas de prohibición de contratar debe ser analizadas 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. En este sentido, La LCSP se remite el art. 45 de la L.O. 3/2007, el cual se refiere a la “elaboración y aplicación de un plan de igualdad”.*

*Por su parte, el art. 71.1.d) LCSP establece la obligación, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, “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”, esto es, sin imponer preceptivamente la inscripción de dicho plan”.*

*- Los pliegos que han regido la licitación no establecieron en ningún caso la obligación de que las empresas licitadoras debieran haber inscrito, como requisito para participar en el concurso sus respectivos planes de igualdad.*

*- La empresa SEGURMÁXIMO, S.L. acredita ante este Tribunal que sí cuenta con un plan de igualdad y que el mismo estaría plenamente vigente en el momento de presentación de las ofertas al concurso, al haberse producido su prórroga automática hasta tanto no se sustituya por otro Plan.*

*En definitiva, y parafraseando lo señalado por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en su Resolución número 1187/2023, de 21 de septiembre: “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 de contratar por el hecho de no estar inscrito dicho Plan en el registro”.*

*Resolución que también indica: “(...) Y en lo tocante a la existencia del plan de igualdad, no cabe duda que dichos indicios o dudas deben surgir, cuando de oficio o a instancia de parte, se constata que en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON) no consta inscrito el plan de igualdad de la empresa que debe acreditarlo, con independencia de que, como venimos manifestando últimamente en varias de nuestras resoluciones dicha inscripción no sea constitutiva (...).”*

*Coincidiendo este Tribunal con las citadas Resoluciones del TACRC, en los términos expuestos, se considera que la inscripción del plan de igualdad si bien sería obligatoria a los efectos del art. 46 LOI, sin embargo, carece de carácter constitutivo, pues la inscripción tiene una finalidad publicitaria. Ello supone que lo relevante es que el art. 71.1 d) LCSP exige la tenencia de un plan de igualdad aprobado, y lo impone no para licitar, sino para contratar.*

*2. - En conclusión, habiendo quedado acreditado que SEGURMÁXIMO, S.L. no incurre en prohibición de contratar, porque cuenta con un plan de igualdad y porque el art. 71.1 d) LCSP no exige la inscripción en el REGCON para poder ser parte en un contrato con el sector público, se considera por este Tribunal que no concurre causa de exclusión de la citada entidad como adjudicataria del contrato.*

*(...)*

En el mateix sentit s'ha pronunciat també el **Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de l'Ajuntament de Sevilla** en una resolució anterior de 13 de juliol de 2023 que ha establert el següent:

**RECURSO Nº.- 16/2023 RESOLUCIÓN Nº.- 20/2023  
RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE RECURSOS CONTRACTUALES DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA**

*(...)*

*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, como acertadamente pone de manifiesto el órgano de Contratación, se han producido pronunciamientos distinto, 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.*

*.-Por otra parte, el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía (TARCJA), Resoluciones 503/2022 o 581/2022, 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 (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, hemos de tener en cuenta que:*

1.- La concurrencia de las causas de prohibición de contratar debe ser analizadas 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 vigésima 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, manteniendo la redacción anterior tal cual, salvo el número de trabajadores, que pasa de 250 a 50, manteniéndose 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, la empresa adjudicataria ha aportado el Plan de Igualdad, las prórrogas del citado Plan, suscritas el 21 de diciembre de 2012, el 20 de diciembre de 2016, y el 30 de octubre de 2020, acordando la prórroga hasta el 30 de octubre de 2023, documentación que se ha estimado como válida y adecuada por el órgano de contratación.*

*A la vista de las consideraciones efectuadas, y teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad existe, que no se determina expresa y claramente por la LCSP el carácter preceptivo de la inscripción, 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.*

*(...)*

El Tribunal Administratiu de Contractes Públics d'Aragó en la seva **Resolució 125/2022, de 23.12.2022**, no s'ha pronunciat sobre la naturalesa de la inscripció, sinó que ha declarat la seva incompetència per a admetre un recurs contra una adjudicació d'un contracte basat en el retret de la seva falta d'inscripció, quan el plec no l'exigia expressament, assenyalant que *“no es troba dins de les seves competències valorar si el requisit de la inscripció del pla d'igualtat en el REGCON és o no un requisit de caràcter substantiu, en tant que es tracta d'una qüestió que no es resol aplicant la normativa contractual, a diferència del requisit de la inscripció en el ROLECE – segons s'exigeix en l'Annex III del PCAP-, o en altres casos quan els propis plecs de prescripcions tècniques demanden que les licitadores aportin la inscripció en un concret registre”*.

Per al **TARC d'Aragó** resulta rellevant que en els plecs d'aquesta oferta no s'exigia expressament la inscripció dels plans d'igualtat de les licitadores en el REGCON. Atès que la recurrent es basa en aquest fet, això *«suposa que, per a la resolució de la controvèrsia aquí plantejada, aquest Tribunal hauria de fer un pronunciament sobre una qüestió que és eminentment d'índole laboral»*.

El fet de tractar-se d'una qüestió laboral, i no administrativa, li impedeix al **TARC d'Aragó** entrar en la qüestió, perquè *«per a poder concloure si pot considerar-se que l'empresa té el pla d'igualtat tal com*

*exigeix la normativa laboral, s'hauria d'aprofundir en una matèria que- s'insisteix- excedeix de l'àmbit que acaba de definir-se en el meritat Acord 14/2021, que és el que incumbeix aquest Tribunal administratiu i que no pot resoldre's amb l'aplicació de la normativa en matèria de contractació pública, de manera que li està vedat a aquest Tribunal administratiu la seva resolució».*

**Quarta.- En relació al canvi de criteri del Tribunal Administratiu de Recursos Contractuals de la Junta d'Andalusia.**

Com s'ha posat de manifest de la lectura de les resolucions anteriors, el Tribunal de recursos contractuals de la Junta d'Andalusia s'havia pronunciat en el sentit de considerar la inscripció al REGNON com a constitutiva, però s'ha de posar de manifest que el mateix Tribunal ha matisat la seva doctrina inicial en la **Resolució 26/2023, de 27 de gener de 2023**, en base a l'aplicació de l'aplicació directe de l'article 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, relatiu a les proves de les mesures adoptades pels operadors econòmics per a demostrar la seva fiabilitat malgrat l'existència d'un motiu d'exclusió (principi self-cleaning), ja que l'article 72.5 LCSP limita la possibilitat d'acreditar la fiabilitat a les prohibicions de contractar que necessitin d'un procediment previ per a la seva declaració i no a aquelles que són directament apreciables per l'òrgan de contractació, como ara la de comptar amb un Pla d'Igualtat, i la **Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 14 de gener de 2021, assumpte C-387/2019**, així ho determina.

D'aquesta forma, el referit article 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, quan reconeix la possibilitat de que un operador econòmic pugui presentar proves de la suficiència de les mesures correctores o "self-cleaning" que hagi adoptat per a demostrar la seva fiabilitat i evitar l'exclusió a les situacions contemplades en els seus apartats 1 y 4, essent el Pla d'Igualtat una obligació de caràcter laboral del referit apartat 4, arribant a la conclusió que si bé l'empresa pot estar incursa en la circumstància de prohibició de contractar per no disposar d'un pla d'igualtat conforme amb la normativa i la seva inscripció en el registre corresponen, com a conseqüència de l'efecte directe de l'article 57.6 de la Directiva 2014/24/UE i el caràcter més restrictiu de l'article 72.5 de la LCSP pel que fa a l'aplicació de mesures correctores amb la finalitat de demostrar la fiabilitat empresarial, la mesa de contractació, abans d'acordar l'exclusió de la licitadora ha de requerir i pronunciar-se sobre les mesures proposades per la licitadora, implantades o a implantar, per a demostrar la seva fiabilitat i evitar l'exclusió en aplicació del principi de proporcionalitat i de privació de tota contractació administrativa.

Així la **Resolució del Tribunal Administratiu de Recursos Contractuals de la Junta d'Andalusia, de 27 de gener de 2023**, esmentada, raona el següent per justificar el canvi de criteri del Tribunal contractual de la Junta d'Andalusia:

**Recurso 497 /2022 Resolución 26/2023 Sección Primera  
RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

*En primer lugar, examinaremos el último motivo del recurso donde la UTE recurrente niega que concurra prohibición de contratar en las empresas integrantes de la agrupación y ello porque, de estimarse el motivo, decaería el examen del resto.*

*Sostiene la UTE que el acto impugnado va más allá del tenor literal del artículo 71.1 d) de la LCSP exigiendo la inscripción del plan de igualdad y considera que esta interpretación extensiva de una circunstancia prohibitiva resulta limitativa de derechos y afecta al principio de concurrencia, siendo contraria también al principio de proporcionalidad al no tener en cuenta las circunstancias concretas de DRAGADOS y COBRA.*

*Pues bien, tal motivo no puede estimarse con base en las razones esgrimidas por la recurrente. Como punto de partida, para resolver la cuestión suscitada hemos de atender al siguiente marco normativo:*

*- Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) [apartados 1 y 2]: «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».*

*-Artículo 46 de la LOI [apartados 4, 5 y 6]: «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.*

*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».*

*- Artículo 2.2 del 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 (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI): «En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto».*

*- Artículo 11 del Real Decreto 901/2020: “1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*

*2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*

*3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*

*4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo”.*

*- Disposición transitoria única del Real Decreto Real 901/2020: “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”.*

*- Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020: “Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»”. Su publicación tuvo lugar el 14 de octubre de 2020.*

- *Artículo 6.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: «A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto [los planes de igualdad entre ellos], dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente».*

- *Artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo: «1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.*

*La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.*

*2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*

*3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.»*

*Por otro lado, en el marco de la contratación con el sector público, el artículo 71.1 d) de la LCSP (en su redacción anterior a la reciente modificación operada en su contenido, que es la aplicable en la presente licitación) dispone que «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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres».*

*Y el artículo 140.4 del citado texto legal establece que «Las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar a las que se refieren los apartados anteriores, deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato».*

*Asimismo, sobre la ausencia de inscripción del plan de igualdad, la Resolución 503/2022 de este Tribunal ya señaló que «(...) no puede darse la razón a la recurrente cuando afirma que el*

*legislador contractual ha cuidado de no extender el requisito del registro al supuesto de prohibición de contratar previsto en el artículo 71 del texto legal, de modo que solo concurriría la circunstancia de prohibición cuando se carece de plan de igualdad, pero no cuando el mismo no se halla inscrito. Esta alegación de la UTE no puede prosperar porque la prohibición concurre en aquellas empresas cuyos planes de igualdad no se acomoden a lo dispuesto en la LOI y disposiciones de desarrollo que prevén ya la inscripción obligatoria de aquellos (artículo 11 del Real Decreto 901/2020). Pero es que, además, el control o comprobación de su acomodo o no a la legalidad ha de verificarlo la autoridad laboral, dictando en caso afirmativo la resolución por la que se ordena el registro y depósito del plan (artículo 8.3 del Real Decreto 713/2020).*

*Así las cosas, sin inscripción en el registro no puede afirmarse que el plan de igualdad sea conforme a la LOI que es lo que predica el artículo 71.1 d) de la LCSP. La inscripción no es, pues, un requisito meramente formal, sino sustantivo que exige la previa comprobación de adecuación a la ley.*

*Llegados a este punto, hemos de considerar que la UTE recurrente ha incurrido en el supuesto legal de prohibición de contratar del artículo 71.1 d) del texto legal contractual, pues el citado supuesto ha de apreciarse, conforme al artículo 140.4 del texto legal, en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones, siendo así que en esa fecha las empresas agrupadas carecían de plan de igualdad inscrito en el registro correspondiente».*

*En el supuesto analizado, consta que DRAGADOS y COBRA – dos de las empresas concurrentes a la licitación con el compromiso de constituirse en UTE- no disponían de plan de igualdad inscrito al tiempo de finalizar el plazo de presentación de proposiciones por lo que, de conformidad con la normas y doctrina de este Tribunal expuestas, están incursas en la circunstancia de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP. No se trata de una interpretación extensiva de una causa de prohibición, toda vez que la adecuación a la legalidad del plan pasa porque este cumpla todos los requisitos legales y, entre ellos, el relativo a su inscripción en el REGCON.*

*En segundo lugar, procede analizar el extenso motivo esgrimido por la recurrente sobre la improcedencia de la exclusión automática de la licitación por no tener inscrito el plan de igualdad, sin antes ofrecerle la oportunidad de acreditar su fiabilidad. En este particular, sostiene la recurrente que el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE - relativo a las pruebas de las medidas adoptadas por los operadores económicos para demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión- tiene eficacia directa pues, en su transposición, el artículo 72.5 de la LCSP limita la posibilidad de acreditar la fiabilidad a las prohibiciones de contratar que necesitan de un procedimiento previo para su declaración y no a aquellas que son directamente apreciables por los órganos de contratación, como la aquí analizada.*

*Incide, además, en que el citado artículo de la Directiva, conforme a la STJUE de 14 de enero de 2021 (Asunto C387/19), conlleva no solo 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. Y por último, defiende la aplicación del artículo 57.6 citado a la presente controversia sobre la base de que este precepto rige para el supuesto de exclusión facultativa del artículo 57.4 a) de la Directiva, supuesto que se corresponde con el del artículo 71.1 d) de la LCSP.*

*Para dar respuesta a las cuestiones suscitadas en este motivo, hemos de partir del examen del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE cuyo tenor es el siguiente:*

*«Todo operador económico que se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en los apartados 1 y 4 podrá presentar pruebas de que las medidas adoptadas por él son suficientes para*

*demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión pertinente. Si dichas pruebas se consideran suficientes, el operador económico de que se trate no quedará excluido del procedimiento de contratación.*

*A tal efecto, el operador económico deberá demostrar que ha pagado o se ha comprometido a pagar la indemnización correspondiente por cualquier daño causado por la infracción penal o la falta, que ha aclarado los hechos y circunstancias de manera exhaustiva colaborando activamente con las autoridades investigadoras y que ha adoptado medidas técnicas, organizativas y de personal concretas, apropiadas para evitar nuevas infracciones penales o faltas.*

*Las medidas adoptadas por los operadores económicos se evaluarán teniendo en cuenta la gravedad y las circunstancias particulares de la infracción penal o la falta. Cuando las medidas se consideren insuficientes, el operador económico recibirá una motivación de dicha decisión.*

*Los operadores económicos que hayan sido excluidos por sentencia firme de la participación en procedimientos de contratación o de adjudicación de concesiones no tendrán derecho a acogerse a la posibilidad prevista en el presente apartado durante el período de exclusión resultante de dicha sentencia en el Estado miembro en el que la sentencia sea ejecutiva».*

*El artículo 57 regula en sus apartados 1 y 2 las causas de exclusión obligatorias (condena por sentencia firme e incumplimiento de obligaciones en lo referente al pago de impuestos y cotizaciones a la seguridad social) y en su apartado 4 otras causas que no son obligatorias y, entre ellas, la letra a) señala «cuando el poder adjudicador pueda demostrar por cualquier medio apropiado que se han incumplido obligaciones aplicables en virtud del artículo 18 apartado 2». El citado artículo 18.2 señala que «Los Estados miembros tomarán las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos públicos, los operadores económicos cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral enumeradas en el anexo X».*

*Resulta, pues, que esta causa de exclusión no obligatoria del artículo 57.4 a) de la Directiva, en lo que se refiere al incumplimiento por los operadores económicos de sus obligaciones en materia social o laboral, tiene correspondencia con la prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP que, en la redacción aplicable al supuesto planteado, contempla como circunstancia de prohibición de contratar «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 más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres». Es decir, el legislador español ha incluido en el artículo 71.1 d) de la LCSP una circunstancia de prohibición de contratar consistente en el incumplimiento de una obligación en materia social o laboral establecida en nuestro Derecho Nacional; lo cual supone, en el contexto de la Directiva, la previsión de una causa de exclusión no obligatoria de las estipuladas en su artículo 57.4 a).*

*Pues bien, como ya hemos mencionado, el artículo 57 de la Directiva, en su apartado 6 párrafo primero, aplica la posibilidad de que un operador económico pueda presentar pruebas de la suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” -que haya adoptado para demostrar su fiabilidad y evitar la exclusión- a las situaciones contempladas en sus apartados 1 y 4. Siendo ello así,*

el incumplimiento de obligaciones laborales previsto en el artículo 57.4 a) sería uno de los casos en que cabe la adopción de medidas correctoras.

No obstante, la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP -en cuanto al incumplimiento de la obligación de disponer de un plan de igualdad (obligación de índole laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)- no está contemplada expresamente en nuestra legislación contractual como una de las circunstancias de prohibición de contratar respecto de las que cabe evitar el efecto excluyente de la licitación adoptando las citadas medidas correctoras, puesto que el artículo 72.5 de la LCSP circunscribe esta posibilidad a las prohibiciones de contratar que exigen una declaración previa, lo que no acontece en el supuesto analizado donde la prohibición de contratar es de apreciación directa por los órganos de contratación conforme a lo dispuesto en el artículo 72.1 de la LCSP.

Dice así el artículo 72.5 «No procederá, sin embargo, declarar la prohibición de contratar cuando, en sede del trámite de audiencia del procedimiento correspondiente, la persona incurso en la causa de prohibición acredite el pago o compromiso de pago de las multas e indemnizaciones fijadas por sentencia o resolución administrativa de las que derive la causa de prohibición de contratar, siempre y cuando las citadas personas hayan sido declaradas responsables del pago de la misma en la citada sentencia o resolución, y la adopción de medidas técnicas, organizativas y de personal apropiadas para evitar la comisión de futuras infracciones administrativas, entre las que quedará incluido el acogerse al programa de clemencia en materia de falseamiento de la competencia. Este párrafo no resultará de aplicación cuando resulte aplicable la causa de prohibición de contratar a que se refiere el artículo 71.1, letra a)».

En este contexto, procede analizar si, como fundamenta la UTE recurrente con cita de varias sentencias del TJUE, surtiría eficacia directa el artículo 57.6 de la Directiva que extiende la aplicación de medidas correctoras en evitación del efecto excluyente de la licitación a supuestos de incumplimiento de obligaciones laborales, como es la aquí examinada.

Al respecto, la Sentencia del TJUE, de 14 de enero de 2021, dictada en el asunto C-387/19 señala lo siguiente en sus considerandos 47, 48, 49 y 50:

«47 El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que, aun cuando una directiva deje a los Estados miembros un cierto margen de apreciación a la hora de adoptar las normas de aplicación, puede considerarse que una disposición de dicha directiva tiene carácter preciso e incondicional cuando pone a cargo de los Estados miembros, en términos inequívocos, una obligación de resultado precisa y que no está sometida a condición alguna en cuanto a la aplicación de la regla que recoge (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartados 104 y 105, y de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, apartados 57 y 58).

48 En el presente asunto, procede considerar que, al establecer que todo operador económico puede aportar pruebas para acreditar que las medidas adoptadas por él son suficientes para demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión que le afecte, el artículo 57, apartado 6, de la Directiva 2014/24 confiere a los operadores económicos un derecho que, por un lado, está formulado en términos inequívocos y, por otro, impone a los Estados miembros una obligación de resultado que, aun cuando sus condiciones materiales y procesales de aplicación deban ser precisadas por los Estados miembros en virtud del artículo 57, apartado 7, de la citada Directiva, no depende de una transposición en el Derecho interno para poder ser invocada por el operador económico de que se trate y poder ser aplicada en beneficio de este.

49 En efecto, con independencia de las modalidades concretas de aplicación del artículo 57, apartado 6, de la Directiva 2014/24, esta disposición establece de manera suficientemente precisa e incondicional, en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 46 de la presente sentencia, que el operador económico de que se trate no puede ser excluido del procedimiento de contratación si logra demostrar, a satisfacción del poder adjudicador, que las medidas correctoras adoptadas restablecen su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión que le afecte. Por consiguiente, el artículo 57, apartado 6, de esta Directiva establece una protección mínima a favor del operador económico, independientemente del margen de apreciación que se deja a los Estados miembros para determinar los requisitos de procedimiento de dicha disposición (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de julio de 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, EU:C:1994:292, apartado 17, y de 5 de octubre de 2004, *Pfeiffer y otros*, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 105). Ello es tanto más cierto cuanto que, como señaló en esencia el Abogado General en el punto 102 de sus conclusiones, el artículo 57, apartado 6, de dicha Directiva establece los elementos fundamentales del régimen de medidas correctoras y del derecho conferido al operador económico indicando los elementos mínimos que deben probarse y los criterios de evaluación que deben respetarse.

50 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial planteada que el artículo 57, apartado 6, de la Directiva 2014/24 debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo».

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

En igual sentido al expuesto, respecto de otra causa de prohibición de contratar de apreciación automática por los órganos de contratación, se ha pronunciado la Resolución 1374/2021, de 14 de octubre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales que, además, señala que «(...) incluso aunque no se hubiera contemplado en la LCSP o se considerara que dicha previsión es más limitada que la del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, el TJUE ha afirmado la eficacia directa de dicha previsión en su Sentencia de 14 de enero de 2021 (Asunto C-387/19).

(...)

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

Así las cosas, si bien es criterio de este Tribunal -y, en este punto, debe darse la razón al órgano de contratación que la UTE recurrente (en concreto, dos de las empresas que licitaron con el compromiso de constituirse de dicho modo) está incurso en la circunstancia de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1 d) de la LCSP por no disponer de un plan de igualdad en los términos previstos por la normativa de aplicación que exige, además, su debida inscripción en el REGCON; dado el 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-, la mesa de contratación, antes de acordar la exclusión de la UTE, debió pronunciarse sobre las medidas propuestas por COBRA y DRAGADOS para demostrar su fiabilidad en respuesta al requerimiento de aclaración acordado por la mesa de contratación.*

*Ciertamente el artículo 72.5 de la LCSP no contempla esta posibilidad y con apoyo en dicho precepto este Tribunal, en su Resolución 581/2022, desestimó la posibilidad de aplicar medidas autocorrectoras para excepcionar la aplicación de una prohibición de contratar igual a la aquí analizada. No obstante, el efecto directo declarado por el TJUE respecto del tan reiterado precepto de la Directiva 2014/24 -que no había sido alegado en aquel recurso ni fue objeto de la controversia allí suscitada- exige en el presente caso modular nuestro anterior criterio en el sentido que hemos expuesto en la presente resolución.*

*Procede, pues, estimar este motivo del recurso, con los efectos que más adelante se señalarán para el presente supuesto.*

*En tercer lugar, la recurrente articula un motivo de recurso -expuesto en su escrito con antelación al que acabamos de resolver y estimar- atinente a la incongruencia omisiva y ausencia de motivación adecuada de la exclusión impugnada por no haberse pronunciado sobre las dos alegaciones fundamentales realizadas por las empresas de la unión temporal en contestación al requerimiento de aclaración formulado por la mesa respecto al plan de igualdad. Aduce la UTE recurrente que no cabe estimar que la omisión de respuesta a dichas alegaciones constituya una desestimación tácita de las mismas, dado que la trascendencia de estas hubiese requerido un pronunciamiento expreso, habiéndose originado indefensión a la misma.*

*Alega que «En efecto, la Mesa no entra a valorar ni da, consecuentemente, respuesta alguna a las alegaciones de esta parte acerca de la aplicación directa del art. 57.6 Directiva 2014/24/UE, así como de la suficiencia de las justificaciones ofrecidas, tanto por DRAGADOS, como por COBRA, acerca de su fiabilidad en atención a contar con un plan de igualdad vigente y a la diligencia desplegada en la negociación de un nuevo plan de igualdad con los representantes de los trabajadores y la efectiva aplicación en las empresas de medidas de promoción de la igualdad conforme a los planes de igualdad vigentes en dichas empresas, medidas que cumplen sobradamente con las exigencias derivadas de la Ley Orgánica 3/2007».*

*Pues bien, la mesa acuerda la exclusión de la UTE por no haber subsanado correctamente los extremos a que se refería el requerimiento efectuado, al no presentar ni la inscripción ni la solicitud de inscripción del plan de igualdad con fecha anterior a la finalización del plazo de presentación de ofertas. Asimismo, la mesa de contratación se apoya, en cuanto a la necesidad de inscripción del plan, en la Resolución 503/2022 de este Tribunal, a la que nos hemos referido anteriormente.*

*Ciertamente, el acuerdo impugnado no considera válidas las alegaciones presentadas por la UTE sin razonar este extremo. Ahora bien, con carácter general, el hecho de que no se dé respuesta expresa a una determinada alegación de las partes, cuando el acto impugnado razona el sentido de su decisión, no supone sin más que haya incurrido en incongruencia omisiva determinante de indefensión material.*

*Como ya señalara la Sentencia del Tribunal Constitucional 85/2000, de 27 de marzo -con referencia a las resoluciones judiciales pero de igual aplicación al ámbito administrativo- «El vicio de incongruencia, entendido como desajuste entre el fallo y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones, concediendo más o menos o cosa distinta a lo pedido, puede entrañar una vulneración del principio de contradicción, constitutiva de una efectiva denegación del derecho*

*a la tutela judicial efectiva, siempre y cuando la desviación sea de tal naturaleza que suponga una sustancial modificación de los términos por los que discurra la controversia procesal».*

*En el supuesto analizado, la falta de respuesta expresa por la mesa de contratación a dos de las alegaciones de las empresas de la unión temporal no supone una desviación ni modificación sustancial de los términos de la controversia. La mesa funda la exclusión en que no hay subsanación en los términos del requerimiento formulado al efecto, apoyándose en una resolución de este Tribunal. Resulta, pues, claro que no acoge las alegaciones de la recurrente porque las mismas no tienen cabida en el razonamiento principal de dicha decisión, sin que tal proceder haya originado indefensión material para la interposición de un recurso fundado, ni pueda por aquella exclusiva razón anularse el acto impugnado.*

*Cuestión distinta es que la estimación del anterior motivo y la improcedencia de una exclusión automática, habida cuenta del efecto directo del artículo 57.6 de la Directiva, obligue en este caso concreto a la mesa a pronunciarse sobre las alegaciones vertidas por la recurrente tendentes a demostrar su fiabilidad.*

*En cuarto lugar, la UTE recurrente defiende que DRAGADOS y COBRA justificaron su fiabilidad desde la perspectiva del cumplimiento de la normativa de igualdad de género, exponiendo ampliamente en el escrito de recurso las medidas aplicadas para favorecer la igualdad efectiva. No obstante, en este punto, hemos de señalar que este Tribunal tiene una función revisora de las decisiones adoptadas por los poderes adjudicadores sin que pueda sustituir a los mismos en las competencias que les atribuye la legislación contractual. Es por ello que la decisión sobre la justificación o no de la fiabilidad empresarial corresponde apreciarla a la mesa de contratación.*

*En cualquier caso, procede advertir de los notables esfuerzos realizados por las instancias europeas y nacionales en los últimos años para fomentar una contratación pública sostenible y socialmente responsable, dotando así de una mayor visibilidad a los aspectos sociales y medioambientales y concienciando a las empresas de la importancia de su cumplimiento. Por ello, si bien las medidas de self-cleaning constituyen una exigencia derivada de la aplicación del principio de proporcionalidad (artículo 18 de la Directiva 2014/24/UE y 132.1 de la LCSP) tendentes a evitar el efecto excluyente de la licitación -particularmente, en supuestos donde la infracción normativa carezca de entidad suficiente-, la adecuada garantía del principio de igualdad de trato entre licitadores y la evitación de un margen de discrecionalidad excesivo por parte de los órganos de contratación para decidir qué medidas son o no adecuadas, exigiría que las mismas, en supuestos como el enjuiciado, demostraran que ya se está en condiciones de contar con un plan de igualdad adecuado a la legislación vigente con ocasión del trámite establecido en el artículo 150.2 de la LCSP.*

*A la vista de las consideraciones realizadas a lo largo de este fundamento de derecho y, siguiendo el orden en que se han formulado las pretensiones en el recurso, hemos de desestimar la pretensión principal consistente en que se admita la oferta presentada por las empresas comprometidas a constituirse en unión temporal, habida cuenta que estas se encuentran incursas en prohibición de contratar conforme al artículo 71.1 d) de la LCSP.*

*También procede desestimar la pretensión subsidiaria primera del recurso de que se admita la oferta por haberse acreditado la fiabilidad de las empresas incursas en prohibición. Ello no es posible conforme a lo anteriormente expuesto sobre la función exclusivamente revisora de este Tribunal.*

*Por último, sí debe estimarse la pretensión subsidiaria segunda consistente en que este Tribunal acuerde el*

*examen sobre la fiabilidad empresarial de las empresas de la UTE por parte de la mesa de contratación.*

*Así pues, procede anular el acuerdo de exclusión impugnado y retrotraer el procedimiento al momento previo a su adopción para que la mesa analice la documentación presentada por DRAGADOS y por COBRA en contestación al requerimiento de 31 de octubre de 2022 y, a la vista de dicha documentación, valore la fiabilidad de las citadas empresas para ejecutar el contrato.*

**Cinquena.- En relació als informes de Juntes Consultives de la contractació.**

El 15 de desembre de 2023 la **Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid** ha emès informe a resposta d'una consulta que li ha dirigit la Secretaria General Técnica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local, de la qual s'ha emès **INFORME 6/2023, DE 15 DE DICIEMBRE, SOBRE LA ACREDITACIÓN DE QUE LOS LICITADORES CUENTAN CON UN PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** amb les següents consideracions:

### CONSIDERACIONES

1.- El órgano consultante solicita el pronunciamiento de esta Junta Consultiva sobre el momento en el que solicitar a las empresas la subsanación o aclaración relativas al plan de igualdad, en caso de que se acordara la comprobación y no constara inscrito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), así como el número de empresas al que solicitar la subsanación o aclaración.

2.- 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 (LCSP), mediante su artículo 71.1.d), incluye entre las causas de prohibición de contratar con las entidades del sector público, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007).

La prohibición de contratar por esa causa se aprecia directamente por los órganos de contratación, como establece el artículo 72.1 de la LCSP.

Respecto a la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad, el citado artículo 71.1.d) de la LCSP indica que se efectuará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140, el cual establece, en relación con la presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, que: "Las proposiciones en el procedimiento abierto deberán ir acompañadas de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación" (DEUC), en la que el licitador ponga de manifiesto, entre otras cuestiones, que no está incurso en prohibición de contratar.

Asimismo, el citado artículo 71.1.d) de la LCSP señala que el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad, así como de acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad, 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. Sin embargo, este desarrollo legislativo aún no se ha producido.

Adicionalmente al DEUC, la empresa licitadora ha de presentar una declaración responsable asumiendo la obligación de contar con un plan de igualdad, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, y comprometiéndose a acreditar el cumplimiento de esa obligación ante el órgano de contratación si es requerida para ello, según el modelo de declaración responsable múltiple del correspondiente anexo de los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares informados y recomendados por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid.

Por tanto, conforme a lo dispuesto en la LCSP, la acreditación de que la empresa licitadora cuenta con un plan de igualdad si está obligada a ello se ha de efectuar mediante declaración responsable, al no haberse hecho efectivo el desarrollo legislativo que establezca otros medios alternativos de acreditación.

3.- En la LCSP no se hace mención al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, que es el que, en su apartado 5, establece la obligación de las empresas de inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte del correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON). Sin embargo, la LCSP no hace mención a este artículo, sino únicamente al artículo 45, de lo que se deduce, por tanto, que la causa de prohibición de contratar del artículo 71.1.d) de la LCSP se refiere a la obligación de la empresa de contar con un plan de igualdad, no a su registro.

Aunque resulta obligatorio el registro de los planes de igualdad, hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, hay que entender que lo es a efectos de permitir el acceso público a su contenido, como dispone el artículo 11.3 del 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. La normativa aplicable no establece expresamente que la inscripción de los planes de igualdad tenga carácter constitutivo, ni que sea un requisito para su validez o eficacia.

El plan de igualdad puede estar aplicándose incluso antes de su inscripción en el REGCON, ya que la vigencia o duración forma parte del contenido de dicho plan y se determina, en su caso, por las partes negociadoras [artículo 8.2.b) y artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020] y es un dato que se debe facilitar al solicitar su inscripción (artículo 6.2 del Real Decreto 713/2010).

4.- El Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, se ha pronunciado en diversas ocasiones respecto al plan de igualdad. En concreto, en su Acuerdo de 4 de mayo de 2023, recogido en varias resoluciones (251/2023, de 22 de junio y 343/2023, de 14 de septiembre de 2023) señala que, conforme al artículo 71.1.d) de la LCSP, para acreditar la circunstancia de contar con el plan de igualdad en fase de presentación de proposiciones, basta con presentar la declaración responsable a que se refiere el artículo 140 de la LCSP, puesto que no se ha desarrollado la previsión de que mediante Real Decreto se establezcan como formas de acreditación un certificado del órgano administrativo correspondiente o de un Registro de Licitadores; que la falsedad en esta declaración responsable es causa de prohibición para contratar, conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1.e) de la LCSP; que la vigencia o fiabilidad de la declaración puede ser contrastada por el órgano de contratación a través de los mecanismos que le otorgan los artículos 140.3 y 201 de la LCSP en el transcurso de la licitación, así como por el Tribunal en sede de recurso especial; que la justificación de disponer efectivamente del plan de igualdad se verifica con su inscripción en el REGCON, que pueden comprobar los servicios correspondientes del órgano de contratación, al ser un registro público, y acuerda: “Considerar suficiente como medio de acreditación de la tenencia del Plan de Igualdad a los efectos de la

legislación de contratos del sector público, la aportación del justificante de la presentación de solicitud de inscripción del mismo ante el REGCON (o el acuse de recibo expedido por su plataforma”).

Por su parte, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales considera que la obligación exigible a los licitadores es contar con un plan de igualdad y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente ya que, si bien la inscripción es obligatoria, lo es a efectos de publicidad y no tiene carácter constitutivo (Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre). Asimismo, señala 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.

De hecho, la Ley Orgánica 3/2007, en su versión inicial no contemplaba la creación e inscripción del Plan de Igualdad en un registro específico. Fue 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, es decir, doce años después, el que concretó las materias que debía abordar el Plan y el que, modificando el artículo 45 (sic) de aquella, vino a crear el registro para dichos planes estableciendo la obligatoriedad de su inscripción” (Resolución 238/2023, de 3 de marzo).

5.- Según lo establecido en el artículo 140.3 de la LCSP: “El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato.

No obstante lo anterior, cuando el empresario esté inscrito en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o figure en una base de datos nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, como un expediente virtual de la empresa, un sistema de almacenamiento electrónico de documentos o un sistema de precalificación, y estos sean accesibles de modo gratuito para los citados órganos, no estará obligado a presentar los documentos justificativos u otra prueba documental de los datos inscritos en los referidos lugares.”

En consecuencia, en el supuesto de que el órgano o la mesa de contratación, durante la tramitación del expediente y antes de la adjudicación, tengan dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de alguna o algunas declaraciones de los licitadores en relación con el plan de igualdad, podrán consultar la existencia o no de dicho plan mediante consulta telemática en el REGCON. Si se comprueba que no figura inscrito, se solicitará del licitador o licitadores afectados que aporten el justificante de la presentación de la solicitud de inscripción ante el REGCON o, en su defecto, una copia del plan de igualdad adoptado que estuviera aplicándose en el momento final del plazo de presentación de ofertas, siendo ello suficiente para acreditar que cumplen con la obligación de contar con el citado plan, conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP, puesto que la inscripción en el REGCON lo es a efectos de publicidad y no tiene carácter constitutivo, además de no resultar exigible por la LCSP.

## CONCLUSIONES

1.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP, la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad por parte de las empresas que cuenten con un número de 50 o más trabajadores se efectuará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el

artículo 140 de dicha Ley. Adicionalmente, deberán presentar una declaración responsable asumiendo la obligación de contar con un plan de igualdad, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, y comprometiéndose a acreditar el cumplimiento de esa obligación ante el órgano de contratación si son requeridas para ello.

2.- Si bien resulta obligatorio el registro de los planes de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, hay que entender que lo es a efectos de permitir el acceso público a su contenido, sin que tenga carácter constitutivo ni sea un requisito para su validez o eficacia, por lo que su falta de inscripción en el REGCON no determina por sí sola que la empresa incurra en la causa de prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP.

3.- Si el órgano o la mesa de contratación, durante la tramitación del expediente y antes de la adjudicación, tienen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de alguna o algunas declaraciones de los licitadores en relación con el plan de igualdad, podrán consultar la existencia o no de dicho plan mediante consulta telemática en el REGCON. En caso de no figurar inscrito, se solicitará del licitador o licitadores afectados que aporten el justificante de la presentación de la solicitud de inscripción ante el REGCON o, en su defecto, una copia del plan de igualdad adoptado que estuviera aplicándose en el momento final del plazo de presentación de ofertas.

Sisena.- En relació a Circulars, Recomanacions i altres efectuats per òrgans consultius contractuals de diverses Comunitats Autònomes:

El 20 de febrer de 2024 s'ha emès la **RECOMENDACIÓN 1/2024 DE LA JUNTA CONSULTIVA DE CONTRATACION PUBLICA DE CANARIAS RELATIVA A LA OBLIGACION DE LAS EMPRESAS DE CONTAR CON PLANES DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA NO INCURRIR EN PROHIBICION PARA CONTRATAR CON EL SECTOR PUBLICO**

## RECOMENDACIÓN

1.-El artículo 65.1 de la LCSP referido a las condiciones de aptitud para contratar con el sector público establece expresamente: *“Solo podrán contratar con el sector público las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar, no estén incursas en alguna prohibición de contratar, y acrediten su solvencia económica y financiera y técnica o profesional o, en los casos en que así lo exija esta Ley, se encuentren debidamente clasificadas.”*

La LCSP introduce diferentes normas sociales que condicionan la contratación con el sector público, imponiendo a las empresas el cumplimiento de obligaciones sociales y de carácter laboral, normas que también tiene su reflejo en las prohibiciones para contratar; y en esta línea, la ley establece la obligación de disponer y aplicar un plan de igualdad en toda la cadena de contratación, sancionando su incumplimiento con la prohibición de no poder contratar con el sector público.

2.-Las prohibiciones de contratar se encuentran reguladas en los artículos 71, 72 y 73 de la LCSP, estableciéndose en el artículo 71 las circunstancias cuya concurrencia en el operador económico le prohíben contratar con el Sector Público.

El artículo 71.1.d) de la LCSP establece, expresamente, respecto a esta cuestión (redacción realizada por la disposición final vigésima de la ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023):

*“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:*

*“... 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...”*

*... La acreditación del cumplimiento... 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”.*

Por su parte, el artículo 140.1 de la LCSP sobre la presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, señala en su apartado a), que “... *Las proposiciones en el procedimiento abierto deberán ir acompañadas de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación de conformidad con lo indicado en el artículo siguiente, que deberá estar firmada y con la correspondiente identificación, en la que el licitador ponga de manifiesto lo siguiente:*

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

**3.-** En cuanto a la acreditación de no estar incurso en esta prohibición de contratar, de acuerdo con las disposiciones citadas, dado que no se ha llevado a cabo el desarrollo legislativo que establezca otros medios alternativos de acreditación, la misma se ha de efectuar mediante la correspondiente declaración responsable a la que se refiere el artículo 140.

Además, esta prohibición de contratar, de acuerdo con el artículo 72.1 LCSP se aprecia directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que, en cada caso, las determinan, por lo que, es el órgano de contratación el que determinará si concurre o no esta prohibición de contratación.

En cuanto a su acreditación mediante certificación del Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público (ROLECE) debe tenerse en cuenta que, en el mismo, tal y como señala el artículo 338.2 de la LCSP, solo se contienen las prohibiciones de contratar a las que se refiere el apartado 2 del artículo 73 de la LCSP, apartado que alude a todas las prohibiciones para contratar previstas en el artículo 71.1 de la LCSP, salvo aquellas en que se den algunas de las circunstancias previstas en las letras c), d), g) y h) del citado artículo 71.1, por lo que, siendo esta prohibición precisamente, de las determinadas en el artículo 71.1.d), no se contiene en el ROLECE, por lo que, el hecho de que el operador económico figure inscrito en dicho registro y no figurase ese operador incurso en prohibición de contratar, no implica que cumpla con la obligación de

contar con un plan de igualdad y, por tanto, no determina si está o no incurso en prohibición para contratar.

4.- Respecto a la normativa que regula la materia, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (al que se refiere la LCSP) establece en su apartado 2, la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación.

Y también establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad, recogiendo el artículo 46.5 la obligatoriedad de estas empresas de inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

5.- Ante esta normativa, las unidades de gestión de contratos se plantean si para determinar si concurre la circunstancia de estar incurso en prohibición de contratar, es preciso, únicamente que no se disponga del correspondiente plan o si es preciso que, además, el mismo esté debidamente inscrito en el correspondiente Registro para no incurrir en dicha prohibición.

Debe partirse de la premisa de que, la sanción que se deriva para las empresas es gravísima, imposibilitando a los licitadores en los que concurra la prohibición de contratar con el sector público; es una norma sancionadora, y por tanto, limitativa de la concurrencia, que debe ser interpretada por razones de seguridad jurídica, de forma restrictiva, por lo que la misma no puede aplicarse, más allá de su tenor literal, que no es otro que el de contar con un plan de igualdad.

Se plantea pues, en relación con la prohibición de contratar, la obligatoriedad de la inscripción de este plan, esto es, si la empresa que cuenta con plan de igualdad no inscrito en el correspondiente registro podría estar incurso en la prohibición de contratar: en este sentido, la LCSP no hace mención al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, que es el que, en su apartado 5, establece la obligación de las empresas de inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, sino únicamente al artículo 45, de lo que se deduce, por tanto, que la causa de prohibición de contratar del artículo 71.1.d) de la LCSP se limita a la obligación de la empresa de contar con un plan de igualdad, no a su registro, por lo que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente, con el plan de igualdad requerido, y no con que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente.

Por ello en los Pliegos de Cláusulas Administrativas, hasta que se desarrolle reglamentariamente la posibilidad de exigir un certificado del órgano administrativo correspondiente, las empresas acreditarán el cumplimiento de esta obligación mediante la presentación de una declaración responsable en la que manifiesten únicamente, que cumplen con la obligación de contar con un Plan de Igualdad.

6.- No obstante, en el supuesto de que existan dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, el artículo 140.3 la LCSP permite pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos antes de adjudicar el contrato, por lo que en relación con el plan de igualdad, se podrá consultar la existencia o no de dicho plan mediante consulta telemática en el correspondiente registro y si se comprueba que no figura inscrito, se le requerirán los documentos justificativos que demuestren su cumplimiento.

7.- Por último, destacar que el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias es el competente para la resolución de los recursos especiales que pudieran interponerse contra las licitaciones de la CAC, por lo que parece lógico y oportuno seguir el criterio fijado por el mismo y que no es otro que el expuesto en esta recomendación: la obligación

de contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no de que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente (Resolución 286/2023, de 13 de noviembre y Resolución n.º 291/2023, de 16 de noviembre).

## CONCLUSIONES

De acuerdo con el artículo 71.l)d) de la LCSP para acreditar que los operadores económicos que cuenten con 50 o más trabajadores, no se encuentran incurso en prohibición para contratar con el sector público, es suficiente con que 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, puesto que su inscripción no resulta exigible por la LCSP, lo cual se realizará mediante declaración responsable en tanto no se lleve a cabo el correspondiente desarrollo reglamentario.

En Canarias, documento fechado y firmado digitalmente,  
**LA SECRETARIA DE LA JUNTA CONSULTIVA  
DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE CANARIAS**  
M<sup>a</sup> Teresa Peiró García-Machiñena.

**Setena.-** En relació a l'emissió de comentaris doctrinals al respecte:

Els Lletrats **GOMEZ-ACEBO-POMBO** han escrit:

En España, con la finalidad de promover la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impone a las empresas de cincuenta o más trabajadores la obligación de contar con un plan de igualdad. Por su parte, para forzar el cumplimiento de esta norma, la LCSP recoge como un supuesto de prohibición de contratar con la Administración precisamente la relativa a la ausencia de un plan de igualdad en el seno de la empresa.

La existencia de esta prohibición de contratar está generando mucha conflictividad en el marco de los concursos debido a los obstáculos que muchas empresas están encontrando tanto para aprobar o renovar sus planes de igualdad como para inscribirlos en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. No es objeto de este trabajo referirme a los problemas procedimentales innegables que están sufriendo las empresas para aprobar (y sobre todo para renovar) sus planes, derivados principalmente de las dificultades para contar con representación sindical y comparecencia de los sindicatos en la aprobación de los planes. No obstante, el hecho cierto es que empresas con medidas de igualdad implantadas y efectivas, con planes aprobados y solo pendientes de renovación, se han visto privadas de la posibilidad de contratar con la Administración, por lo que constituyen meras trabas burocráticas.

Sin embargo, observamos vientos de cambio que esperamos se consoliden para el bien de la Administración, las empresas y, en última instancia, el propio mercado. Así, 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 ya una línea doctrinal amparada en un buen número de resoluciones administrativas (a esta fecha todavía no hemos encontrado 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 (**Resolución 209/2023, de 25 de mayo, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Madrid**).

Así, aunque inevitablemente todavía no hay un amplio consenso y el tema está lejos de estar resuelto, creemos que podría (y en nuestra opinión, debería) consolidarse esta nueva línea doctrinal que sostiene 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.

La **Lletrada en Cap dels Serveis Jurídics de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid** ofereix un interessant article doctrinal en que també explica les resolucions del Tribunals Contractual de la Comunitat de Madrid i del canvi de doctrina de l'esmentat tribunal, en relació a la problemàtica plantejada respecte la necessitat d'inscripció al REGNON i una suposada prohibició de contractar pel fet de no disposar de la referida inscripció, tot dient:

“Cualquier adjudicatario de un contrato sometido a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP, en adelante), debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de esta ley, es decir, debe tener plena capacidad de obrar y no estar incurso en ninguna prohibición de contratar, así como acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o bien su clasificación cuando lo exija la ley. El incumplimiento de alguno de estos requisitos ocasiona la nulidad del contrato de conformidad con el artículo 39 de la misma ley.

Este breve comentario se centrará en una de las prohibiciones de contratar incluidas en el artículo 71.1.d) de la LCSP –la referida a la obligada disponibilidad de un plan de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores- y la forma de acreditar la tenencia del mismo ante el órgano de contratación, pues, a raíz de algunas resoluciones del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, se ha planteado si las mesas de contratación pueden considerar acreditado este requisito con la mera declaración responsable de la empresa o, por el contrario, deben constatar la inscripción del plan de igualdad en un registro específico.

Recordemos que, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (L.O. 3/2007, en adelante), el plan de igualdad de una empresa constituye un “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (sentencia del Tribunal Supremo nº 832/2018, de 13 de septiembre). Dichos planes de igualdad, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada ley orgánica deben ser fruto de una negociación entre la empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores.

En el ámbito de la contratación pública, la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad se viene realizando 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.

En la Comunidad de Madrid, los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares (PCAP, en lo sucesivo) aprobadas por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa incorporan adicionalmente un anexo comprensivo de la declaración responsable relativa al compromiso de la empresa de tener contratados trabajadores con discapacidad y disponer de plan de igualdad.

Así las cosas, recientemente se han suscitado ciertas dudas acerca de la forma idónea para que las empresas licitadoras de más de cincuenta trabajadores -en particular, la empresa propuesta como adjudicataria-, acrediten que cuentan con un plan de igualdad, dado que es obligatorio inscribir ese documento en un registro específico: el Registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (en adelante, REGCON), adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, creado por 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 (en adelante, Real Decreto 901/2020).

Hay que aclarar que la L.O. 3/2007 no contemplaba inicialmente la inscripción de los planes de igualdad. Fue 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, el que concretó las materias que debían abordar los planes y creó el REGCON, estableciendo su inscripción obligatoria. El Real Decreto 901/2020 desarrolló la obligación de inscribir en el REGCON todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas a elaborar y aplicar las empresas en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la L.O. 3/2007.

A la vista de estas disposiciones, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (en adelante, TACP) ha dictado algunas resoluciones favorables a que las mesas de contratación verifiquen los planes de igualdad de las empresas adjudicatarias de contratos públicos mediante una consulta telemática al REGCON.

Así, en la **Resolución 130/2022, de 7 de abril**, el TACP llegó a afirmar con rotundidad que *“la forma de acreditar la tenencia de plan de igualdad es la inscripción del mismo en el REGCON”*. Y en la **Resolución 69/2023, de 16 de febrero**, señaló que *“la inscripción era obligatoria como prueba de la validez del Plan de Igualdad”*, pues *“establece una presunción sobre su validez, porque la adecuación a derecho de los documentos presentados se califica por la autoridad laboral antes de la inscripción”*.

No obstante, el TACP ha matizado esa postura en pronunciamientos posteriores:

En la **Resolución 95/2023, de 2 de marzo**, reconoce que *“la forma de acreditar que el licitador tiene un Plan de Igualdad es mediante declaración responsable (...). Sin embargo, ello no es obstáculo para que pueda solicitar al licitador que acredite la inscripción del Plan en el registro cuando se le plantee alguna duda al respecto”*. En similares términos se pronuncia la **Resolución 118/2023, de 16 de marzo**, que señala que *“la obligación del licitador es contar con un plan de igualdad en los términos legalmente exigido, de modo que esta obligación no se agota por la presentación de una declaración responsable, ya que esta no es sino una forma de acreditar la veracidad del*

*cumplimiento de dicha obligación, que obviamente puede ser contrastada por el órgano de contratación a través de los mecanismos que le otorga la LCSP, en concreto los artículos 140.3 y 201 (...)*”

La postura adoptada por el TACP en sus últimas resoluciones se aproxima a las pautas marcadas por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC, en adelante), en cuya **Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre**, declaraba 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. La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo”*.

Y razona el TACRC en su reciente **Resolución 238/2023, de 3 de marzo**, que *“sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica [3/2007] 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”*.

En suma, a juicio del TACRC, lo importante para el adjudicatario de un contrato público es contar efectivamente con un plan de igualdad, lo que, en principio, puede acreditarse con una mera declaración responsable ante la mesa de contratación, sin perjuicio de que la inscripción en el REGCON sea obligatoria de acuerdo con la normativa laboral.

Debe aclararse, en todo caso, que la consulta telemática al REGCON no puede considerarse una forma alternativa de acreditación del plan de igualdad en los términos del artículo 71.1.d), último párrafo, de la LSCP, pues el futuro real decreto allí previsto exigirá una certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien una certificación del correspondiente registro de licitadores. Sin embargo, la consulta telemática al REGCON no genera ninguna certificación equiparable a las mencionadas en la LCSP, sino un simple pantallazo en el que, en su caso, se indica la fecha de la resolución de comunicación de inscripción del plan de igualdad, con la opción de descargar ese documento en formato Word.

En consecuencia, no cabe entender que la obligada inscripción de los planes de igualdad prevista en el Real Decreto 901/2020 pueda operar en el ámbito de la contratación pública a los efectos del artículo 71.1.d) de la LCSP.

Reducida la inscripción del plan de igualdad en el REGCON a una cuestión de simple publicidad, procede concluir que a las mesas de contratación les cabe seguir considerando acreditado el plan de igualdad de las empresas de más de cincuenta trabajadores con la mera declaración responsable incorporada al DEUC y al pertinente anexo del PCAP, sin necesidad de consultar el REGCON, salvo que surgieran dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de esa declaración o resultara necesario para el buen desarrollo del procedimiento. En tales casos, se adoptarían las medidas oportunas para comprobar el cumplimiento de este requisito al amparo de los artículos 140.3 y 201 de la LCSP, con la posibilidad de consultar el REGCON como indicio de la tenencia de un plan de igualdad y sin descartar otros medios de prueba.

**Vuitena.- Una última reflexió al respecte de la inscripció del Pla d'Igualtat de l'Associació CEPS al REGNON.**

Amb independència de tot el que s'ha dit fins el moment, també cal fer una darrera reflexió, en contra de les al·legacions efectuades per CAVALL DE CARTRO i de la finalitat que persegueixen, i que és la següent.

La inscripció registral a Espanya, en tots els sistemes registrals existents, hi ha una qüestió que també és indiscutible i que no mereix cap altre comentari, i és la de la data d'efectes de qualsevol inscripció registral.

I aquesta data d'efectes de la inscripció no és altra que la data de presentació en el Registre de l'organisme al qual es presenta una determinada sol·licitud d'inscripció. Per això la importància del número i ordre de cada assentament registral.

Aquesta qüestió al cas que ens ocupa es troba regulada al 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, i per referència al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Concretament l'Annex 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, així ho determina quan parla del número d'ordre d'un determinat assentament registral.

### ANEXO 3

#### Normas para la adjudicación del código de convenio

El código de convenio estará formado por 14 dígitos con la siguiente configuración.

Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.

Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo en el año.

Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.

Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.

Dígitos 11.º a 14 Año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

Així doncs, també ha quedat acreditat que CEPS va presentar el Pla d'Igualtat al REGNON en data 07 de maig de 2024, data anterior al termini de presentació de les respectives ofertes, i per tant, en cas de considerar-se la inscripció al referit registre com a constitutiva i, encara més, com a causa de prohibició de contractar en cas de no disposar de la dita inscripció, aquesta no podria ser considerada donat que CEPS hauria acomplert amb l'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat aprovat i inscrit amb anterioritat a la data de presentació de les ofertes en el procediment de contractació que ens ocupa.

### Conclusions:

**1a.-** Per tot l'exposat es considera que les al·legacions presentades per la Sra. Sindreu Galobardes en representació de CCOO i que van dirigides a impugnar bàsicament el Plec de Prescripcions, no són motiu suficient per a estimar-les i declarar la nul·litat o l'anul·labilitat dels mateixos donat que ja inicialment s'ha de dir que en cap moment per part de la persona que presenta les al·legacions s'ha fet menció a la infracció o infraccions suposadament comeses.

**2a.-** Per tot l'exposat es considera que l'al·legació presentada per la mercantil CAVALL DE CARTRO, SL en la qual demana que s'exclougui al licitador CEPS PROJECTES SOCIALS del procés de licitació del contracte, per considerar que l'esmentat licitador ha acreditat disposar d'un Pla d'Igualtat aprovat amb anterioritat a la data de finalització del termini de presentació de proposicions, i fins i tot ha acreditat la presentació de la inscripció al Registre de Convenis i Plans d'Igualtat, en el benentès que es considera que és suficient haver acreditat disposar d'un Pla aprovat, sense que la seva manca d'inscripció es consideri una causa de prohibició de contractar de conformitat amb les consideracions jurídiques anteriors.

**3a.-** I de forma subsidiària, en el supòsit que es considerés la inscripció al REGNON com obligatòria, és evident també que CEPS hauria acomplert amb aquest requisit amb la presentació del Pla d'Igualtat en l'esmentat Registre en data 07 de maig de 2024, motiu pel qual la inscripció definitiva tindrà el número d'ordre a la data de presentació del Pla d'Igualtat en l'esmentat Registre, això és, el 07 de maig de 2024. Aquesta data és anterior a la de la finalització de presentació d'ofertes a la present licitació que va ser-ho el 10 de juny de 2024 a les 12 hores.

És tot el que s'informa, excepte error o omissió de caràcter involuntari, i salvada qualsevol superior o millor opinió fonamentada en Dret.

Altrament l'òrgan de contractació adoptarà la decisió que considera més oportuna a l'interès públic.

---

Masquefa, a la data de la signatura electrònica.

Ramon Rigol Nutó  
Secretari acctal.  
Ajuntament de Masquefa

Carme Alias Mercado  
Tècnica d'Educació