

**Recurso 403/2023**  
**Resolución 443/2023**  
**Sección Primera**

## **RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

Sevilla, 22 de septiembre de 2023

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A.**, contra la resolución, de 4 de agosto de 2023, por la que se adjudica el contrato denominado “Servicio de vigilancia y seguridad contra intrusión y riesgos derivados, medios técnicos, conexión a CRA y servicio de respuesta, de la sede administrativa de la Delegación territorial de Salud y Consumo en Avenida del Sur nº13 de Granada”, convocado por la Delegación Territorial de Salud y Consumo en Granada (Expte. CONTR 2023 0000481853), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 2 de junio de 2023, se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación urgente, del contrato de servicios indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil, siendo el valor estimado del contrato 702.740,96 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP), y demás disposiciones reglamentarias de aplicación en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada norma legal.

El 4 de agosto de 2023, el órgano de contratación dictó resolución de adjudicación del contrato a “SECURITY WORLD, SA en UTE con INV PROTECCIÓN, S.L.U.” Ese mismo día, la adjudicación fue publicada en el perfil de contratante y remitida su notificación a la ahora recurrente.

**SEGUNDO.** El 28 de agosto de 2023, GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA. (GRUPO CONTROL, en adelante) presentó en el Registro electrónico de la Administración General del Estado escrito de recuso especial en materia de contratación contra la resolución de adjudicación del contrato referenciado. El mismo día el recurso tuvo entrada en el Registro de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos de la Junta de Andalucía, recibándose asimismo en este Tribunal.

El 29 de agosto de 2023, la Secretaría del Tribunal dio traslado del escrito de recurso al órgano de contratación, requiriéndole la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, tras su reiteración, se recibió posteriormente en este Tribunal.

Mediante escritos de 12 de septiembre de 2023, la Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso a los interesados concediéndoles un plazo de cinco días hábiles para alegaciones, habiéndose recibido en plazo las formuladas por la empresa SECURITY WORLD S.A.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO. Competencia.**

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

### **SEGUNDO. Legitimación.**

GRUPO CONTROL ostenta legitimación para la interposición del recurso de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la LCSP.

### **TERCERO. Acto recurrible.**

El recurso se interpone contra la resolución de adjudicación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y ha sido convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública. Por tanto, el recurso es procedente de conformidad con lo establecido en el artículo 44 apartados 1 a) y 2 c) de la LCSP.

### **CUARTO. Plazo de interposición.**

El recurso se ha interpuesto en plazo de conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 d) de la LCSP.

### **QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes.**

#### I. Alegaciones de la recurrente.

Solicita la anulación de la resolución impugnada con exclusión de la adjudicataria y retroacción del procedimiento al momento anterior a su dictado para que aquel continúe por sus trámites. Funda su pretensión en que una de las empresas que componen la UTE (INV PROTECCIÓN S.L.U) incurre en una circunstancia de prohibición de contratar, por no contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En concreto, como pretensión principal argumenta que para acreditar la inexistencia de la causa de prohibición de contratar del artículo 71.1.d) LCSP, es necesario aportar un plan de igualdad inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de las ofertas (22 de junio de 2023) o que a dicha fecha hubieran transcurrido tres meses o más desde la presentación de la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de la inscripción.

Alega que, no ya la propia LCSP, sino el pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP) - ley entre las partes- fija dos únicas situaciones para entender cumplido el requisito del artículo 71.1 d) de la LCSP en relación



con el plan de igualdad: o tenerlo registrado en REGCON a la fecha de finalización de presentación o que a dicha fecha hayan transcurrido tres meses o más desde la presentación al registro, sin que hubiera existido resolución.

Aduce que estos fueron los términos del requerimiento de subsanación formulado por la mesa de contratación al señalar que <<En la documentación presentada no se aprecia la presentación de la siguiente documentación, en relación a la empresa INV PROTECCIÓN SL:

- El Plan de igualdad debidamente inscrito en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo (...)>> y que de la consulta pública realizada en el REGCON el 28 de agosto de 2023, resultó que la empresa en cuestión no tiene el plan de igualdad registrado, toda vez que el plan inscrito no se encuentra vigente desde el 14 de enero de 2022 (fecha en la que, conforme al Real Decreto 901/2020, el plan de igualdad tenía que haberse adaptado a la nueva normativa), sin que exista trámite alguno respecto a la actualización y registro del plan.

Concluye, pues, tras reproducir nuestra Resolución 349/2023, de 30 de junio de 2023, que, tanto a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas como a la fecha actual, la adjudicataria no cumple el requisito de disponer de un plan de igualdad inscrito e incurre en una circunstancia de prohibición de contratar.

Asimismo, como pretensión subsidiaria -ante la eventualidad de considerarse que debe conferirse a la adjudicataria un trámite de subsanación-, esta debe circunscribirse a la acreditación de la existencia de un plan de igualdad registrado en fecha anterior a la finalización del plazo de presentación de ofertas.

## II. Alegaciones del órgano de contratación.

Se opone a los argumentos del recurso, señalando que, en respuesta al requerimiento de subsanación realizado, la entidad INV PROTECCIÓN S.L.U. presentó, en lo que aquí interesa, un plan de igualdad (PI) de 28 de mayo de 2020 firmado por la Comisión Negociadora y comunicación de registro e inscripción del Plan emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 24 de julio de 2020. Concluye que la mesa de contratación aceptó la citada documentación proponiendo la adjudicación del contrato a la UTE.

## III. Alegaciones de la entidad interesada.

Se opone a los argumentos del recurso pronunciándose en términos parecidos a los del órgano de contratación. Sostiene que INV PROTECCIÓN S.L.U. acreditó en la licitación disponer de un plan de igualdad válido que además se encuentra inscrito y tiene una validez de 4 años a contar desde el 1 de junio de 2020 hasta el 31 de mayo de 2024. Asimismo, reproduce parcialmente una resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales sobre el carácter no constitutivo de la inscripción del PI.

## **SEXTO: Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.**

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. La controversia suscitada versa sobre la supuesta prohibición de contratar de una de las empresas integrantes de la UTE, por no disponer de un PI acorde a la legalidad vigente con su correspondiente inscripción en el REGCON. A juicio de la recurrente, el PI aportado en fase de subsanación por aquella empresa no estaba vigente al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas ni a fecha actual, mientras que el órgano de contratación sostiene la posición contraria.

Para la resolución de la cuestión de fondo, deben tenerse en cuenta los siguientes datos de interés que derivan del expediente de contratación remitido por el órgano de contratación:



1. El apartado 10.7.2.j) del PCAP señala que <<De conformidad con lo establecido en el artículo 71.1.d) de la LCSP, las empresas licitadoras que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán acreditar que cuentan con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007).

*Para acreditar que no concurre la citada causa de prohibición para contratar, la persona licitadora propuesta como adjudicataria deberá presentar el plan de igualdad inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas.*

*No obstante, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del plan de igualdad siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hayan transcurrido tres meses o más desde que se presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de la inscripción.*

*Si la persona propuesta como adjudicataria no acreditara disponer de un plan de igualdad en los términos expuestos, antes de proceder a su exclusión de la licitación se le otorgará un plazo de 3 días naturales para que demuestre que, a la fecha del requerimiento efectuado a tal fin, se encuentra en condiciones de cumplir con cualquiera de las exigencias de los dos párrafos anteriores>>.*

2. La mesa de contratación, en sesión celebrada el 14 de julio de 2023, realizó propuesta de adjudicación a la entidad SECURITY WORLD S.A. que concurría en UTE con la entidad INV PROTECCIÓN S.L. (la UTE, en adelante).

3. Se efectuó requerimiento a las empresas agrupadas para que aportaran la documentación administrativa previa a la adjudicación. En concreto, en lo que aquí interesa, se solicitó la documentación relativa al PI en los mismos términos antes transcritos del PCAP.

4. La entidad INV PROTECCIÓN S.L. (INV, en adelante) presentó declaración responsable de que desarrolla medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, tales como la <<elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa (...)>>.

5. En la sesión de la mesa de contratación de 27 de julio de 2023 se constata que INV no ha presentado, entre otra documentación, el PI inscrito en el REGCON, razón por la que se le requiere de subsanación para su aportación.

6. En respuesta al requerimiento, INV presenta un PI firmado por la empresa y la representación de los trabajadores de 28 de mayo de 2020 y la comunicación de su registro e inscripción de 24 de junio de 2020, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

7. En la sesión de la mesa de contratación, de 4 de agosto de 2023, la mesa examina la documentación aportada por INV y la estima correcta, adjudicándose el contrato a la UTE integrada por INV y la otra empresa ese mismo día.

Pues bien, como reiteradamente venimos señalando en nuestras resoluciones, la obligación de contar con un plan de igualdad a los efectos de no incurrir en prohibición de contratar pasa por que el citado plan se halle inscrito en el registro correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas. Y para llegar a tal conclusión, hemos atendido 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 a 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.» (el subrayado es nuestro).

-El artículo 3 del Real Decreto 713/2010 crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON) de ámbito estatal o supraautonómico con funcionamiento a través de medios electrónicos y prevé que las comunidades autónomas creen y regulen sus propios registros en el ámbito de sus competencias. Asimismo, el artículo 4 del Real Decreto establece que se trata de registros administrativos de carácter público, siendo de acceso público los datos inscritos en ellos salvo los relativos a la intimidad de las personas; y su artículo 17 regula la base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, que deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los referidos registros.

Por otro lado, en el marco de la contratación con el sector público, el artículo 71.1 d) de la LCSP 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 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres».

Y 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».

No obstante, hemos señalado también en nuestras resoluciones (v.g. Resolución 349/2023) que antes de acordar la exclusión de una entidad licitadora por no contar con PI inscrito y vigente a la fecha de finalización del plazo de presentación de oferta, se le debe otorgar la posibilidad de demostrar su fiabilidad empresarial en los términos que ya venimos indicando en nuestras resoluciones (por todas, cabe citar la Resolución 26/2023 donde se analiza



el efecto directo en nuestro ordenamiento jurídico del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24, precepto que prevé la posibilidad de que un operador económico, en situaciones como la aquí examinada, pueda presentar pruebas de la suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que haya adoptado para demostrar su fiabilidad y evitar la exclusión).

Asimismo, en nuestra Resolución 284/2023, de 19 de mayo, hemos señalado que:

*<<En definitiva, como señala el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE -que reproducíamos en la Resolución 202/2023- las medidas correctoras o self-cleaning son requeridas a aquellos operadores económicos en los que concurre una prohibición de contratar. (...).*

(...)

*Se infiere claramente de esta nueva redacción de los modelos de pliegos que:*

*1) Se acredita no estar incurso en la causa de prohibición para contratar mediante (i) la inscripción del PI a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o (ii) la solicitud de su inscripción si, a la citada fecha, hubiesen transcurrido tres o más meses sin resolución expresa.*

*2) El licitador incurso en la citada prohibición puede evitar su exclusión de la licitación si, tras el requerimiento efectuado a tal fin, presenta a dicha fecha el PI inscrito o la solicitud de inscripción con los mismos requisitos anteriores. Es decir, las medidas correctoras que evitan el efecto excluyente supondrían, en la nueva redacción de los pliegos, trasladar a un momento posterior a la finalización del plazo de presentación de oferta el cumplimiento de las exigencias establecidas para acreditar no estar incurso en la citada prohibición>>.*

Expuestos los antecedentes del supuesto que estamos analizando, el marco normativo que rige en la materia y la nueva redacción de los modelos de pliegos en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía -que han pretendido una regulación concreta de cómo se acredita la no incursión en esta circunstancia de prohibición de contratar y de las medidas correctoras tendentes a evitar la exclusión de los licitadores incursos en dicha causa- estamos ya en condiciones de resolver la cuestión que se somete a nuestro examen.

En el presente caso es objeto de impugnación la adjudicación del contrato a dos empresas agrupadas en UTE, planteándose si una de ellas (INV) pudiera estar incurso en la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP consistente en no disponer de un PI adecuado a la legalidad vigente. Merece destacar que los pliegos de esta licitación contienen ya una redacción muy precisa y actualizada de esta materia, previendo incluso las medidas correctoras que permitirían al licitador incurso en este supuesto de prohibición la evitación de su exclusión.

Huelga indicar que, tratándose de una UTE, cada una de las empresas que concurren deberá acreditar su capacidad y, en lo que aquí interesa, que no está incurso en prohibición de contratar (véanse los artículos 69 y siguientes de la LCSP). Así las cosas, INV fue requerida para que aportara la documentación relativa al PI en los términos literales previstos en el apartado 10.7.2.j) del PCAP. No obstante, solo aportó una declaración sobre la elaboración y aplicación de un PI.

Al no haber presentado la documentación correcta en los términos exigidos en el PCAP, fue requerida para subsanación y en cumplimiento de dicho trámite aportó un PI fechado el 28 de mayo de 2020 e inscrito en el REGCON el 24 de junio de 2020. Ahora bien, no puede olvidarse que 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 (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI) es posterior en el tiempo al PI y la comunicación de su inscripción que fueron aportados por INV. Además, el artículo 11 del citado Real Decreto establece la inscripción obligatoria en el REGCON de los PI y la Disposición transitoria única de dicha norma reglamentaria prevé que : *“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”*, resultando que el citado Real Decreto entró en vigor el 14 enero de 2020.

Según hemos indicado, INV aportó en fase de subsanación un PI de 28 de mayo de 2020 inscrito el 24 de junio de 2020, en ambos casos antes de la publicación y entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad, sin que conste la adaptación obligatoria exigida por la norma reglamentaria. Es por ello que no puede concluirse, a la vista de la documentación presentada por la empresa en cuestión, que la misma acredite adecuadamente no estar incurso en la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP, ni que se haya ajustado a lo previsto en el apartado 10.7.2.j) del PCAP, reiterado en el requerimiento de documentación realizado a las empresas de la UTE en el trámite del artículo 150.2 de la LCSP.

En definitiva, no puede estimarse válido cualquier PI inscrito en el REGCON, sino solo aquellos que se acomoden a la normativa vigente, lo que exige su necesaria adaptación al Real Decreto 901/2020. Y en cuanto a los efectos de la inscripción del PI, no niega este Tribunal que cumpla funciones de publicidad, pero, como ya se ha indicado, la inscripción es obligatoria según el artículo 11 del mencionado Real Decreto y supone el trámite final de un procedimiento en el que la autoridad laboral controla la legalidad del PI; de modo que no se producirá la inscripción si meritado plan no se acomoda en todos sus términos a las normas vigentes de aplicación. Ya hemos señalado que el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, dispone que *«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.»* (el subrayado es nuestro).

Así pues, lo dispuesto en el artículo 71.1 d) de la LCSP sobre la circunstancia de prohibición de contratar consistente en *«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»*, debe ponerse en relación con el marco normativo expuesto, no pudiendo advenirse la conformidad del PI a dicha normativa si el mismo no se encuentra debidamente inscrito en el REGCON en los términos exigidos por el Real Decreto 901/2020.

Es más, este Tribunal ha podido constatar mediante consulta pública al REGCON que, con el código localizador que figura en la documento aportado por INV sobre comunicación de la inscripción del plan en el registro, el plan aportado e inscrito el 24 de junio de 2020 estuvo vigente hasta el 14 de enero de 2022, fecha anterior a la convocatoria de la licitación el 2 de junio de 2023, lo que determina que no hubiese PI vigente al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas ni al tiempo del requerimiento de subsanación, sin que se haya acreditado la elaboración e inscripción de un PI posterior adaptado a la nueva regulación legal en la materia.

Así las cosas, la mesa no actuó correctamente al considerar adecuada la documentación relativa al PI aportada por INV tras el plazo de subsanación concedido. En consecuencia, procede estimar la pretensión principal del recurso y anular la adjudicación a fin de que se proceda a la exclusión de la UTE de la que forma parte INV, con continuación del procedimiento de adjudicación hasta su finalización.



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

### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD S.A.**, contra la resolución, de 4 de agosto de 2023, por la que se adjudica el contrato denominado “Servicio de vigilancia y seguridad contra intrusión y riesgos derivados, medios técnicos, conexión a CRA y servicio de respuesta, de la sede administrativa de la Delegación territorial de Salud y Consumo en Avenida del Sur nº13 de Granada”, convocado por la Delegación Territorial de Salud y Consumo en Granada (Expte. CONTR 2023 0000481853); y, en consecuencia, anular aquel acto con las consecuencias señaladas en el fundamento de derecho sexto *in fine* de la presente resolución.

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión automática del procedimiento de adjudicación.

**TERCERO.** De conformidad con lo establecido en el artículo 57.4 de la LCSP, el órgano de contratación deberá dar conocimiento a este Tribunal de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a la presente resolución.

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

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

