

Recurso 400/2025
Resolución 461/2025
Sección Segunda

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

Sevilla, 1 de agosto de 2025.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad [REDACTED] [REDACTED] contra el acuerdo de adjudicación de 27 de junio de 2025 dictado en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «Servicio de monitores para la atención del alumnado usuario de comedor en los centros docentes públicos con comedor de gestión directa de la provincia de Málaga», (Expediente CONTR 2025 0000121052), respecto del lote 5, convocado por la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, y de Universidad, Investigación e Innovación en Málaga, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 19 de marzo de 2025 se publicó, respectivamente, en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución. El valor estimado del contrato asciende a la cantidad de 5.923.888,41 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). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP), aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP. Asimismo, se regirá por las disposiciones del Decreto 41/2018 de 20 de febrero, por el que se regula el concierto social para la prestación de los servicios sociales en Andalucía.

SEGUNDO. Tras la tramitación procedimental correspondiente, se dicta el acuerdo de adjudicación el 27 de junio de 2025 a favor de la entidad [REDACTED] notificada a la entidad [REDACTED] [REDACTED] (en adelante, la recurrente) el mismo día y publicada en el perfil de contratante el 4 de julio de 2025.

TERCERO. El 17 de julio de 2025 tuvo entrada en el registro de este Tribunal recurso especial en materia de contratación interpuesto por la recurrente contra la resolución indicada en el ordinal anterior.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de fecha 17 de julio de 2025 se solicitó del órgano de contratación la remisión de la documentación necesaria para su tramitación y resolución, así como el informe del órgano que ha de emitir en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56.2 de la LCSP. Dicha documentación tuvo entrada en esta sede con posterioridad.

La Secretaría del Tribunal concedió un plazo de 5 días hábiles a las entidades licitadoras para que formularan las alegaciones que considerasen oportunas, sin que se tenga constancia que se haya cumplimentado el trámite por ningún interesado.

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.

La recurrente ostenta legitimación para la interposición del recurso, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la LCSP, en su condición de entidad licitadora cuya oferta se encuentra clasificada en segundo lugar en el lote 5, después de la proposición de la entidad adjudicataria.

TERCERO. Acto recurrible.

En el presente supuesto el recurso se interpone contra la adjudicación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a cien mil euros, convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública, por lo que el acto recurrido es susceptible de recurso especial en materia de contratación al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 apartados 1 y 2.c) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

En cuanto al plazo de interposición del recurso, el recurso presentado el 17 de julio de 2025 en el registro del Tribunal se ha interpuesto dentro del plazo legal establecido en el artículo 50.1.d) de la LCSP.

QUINTO. Fondo del recurso. Alegaciones de las partes.

1. Alegaciones de la recurrente.

Solicita de este Tribunal la anulación de la resolución de adjudicación a la empresa [REDACTED] (en adelante, la adjudicataria) y su exclusión por hallarse incurso en prohibición de contratar por el motivo que pasamos a exponer a continuación.

En síntesis, explica que, en relación con la documentación previa a la adjudicación, la mesa de contratación, en la sesión celebrada el 11 de junio de 2025 se reunió para la comprobación de la documentación presentada por la entidad adjudicataria y que posteriormente, en la sesión quinta, celebrada el día 17 de junio de 2025, declaró que aquella presentaba en tiempo y forma, correctamente, la documentación requerida, entre otras, la derivada de la cláusula 10.7.h) del pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP). En concreto, que la adjudicataria contaba con 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 ofertas o, haber presentado la solicitud de inscripción, al menos, tres meses antes de la fecha de finalización fijada para la presentación de ofertas, esto es, el 14 de abril de 2025.

Según expone, de la información facilitada por el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), Factor Deporte, S.L, la adjudicataria presentó el plan de igualdad para su inscripción en el Registro, con posterioridad al 2 de mayo de 2025, que es la fecha de aprobación del plan de igualdad y de su aplicación en la empresa, y alega que el Plan se inscribió en el Registro, en fecha 7 de julio de 2025 con número de expediente 90/11/1041/2025.

Sostiene que, partiendo de que la entidad adjudicataria contaba con un total de 286 trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2023, sí estaría obligada a presentar el plan de igualdad antes del 14 de abril de 2025, fecha límite fijada para la presentación de ofertas.

Reproduce la cláusula 6 del PCAP, sobre capacidad, solvencia y aptitud para contratar, para poner de relieve que los requisitos *“deberán concurrir a la fecha de conclusión del plazo de presentación de proposiciones y subsistir en el momento del perfeccionamiento del contrato”*.

Asimismo, reproduce el tenor de los artículos 71.1 d) y 72 de la LCSP, y los apartados 1 y 2 del artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad (RD 901/2020) y su registro. Menciona también el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 3 del Real Decreto 901/2020.

Considera que solo existen dos modos de acreditar que la adjudicataria cuenta con un plan de igualdad: el primero, que el plan de igualdad esté inscrito por el REGCON al tiempo de finalizar el plazo de presentación de ofertas, y, por tanto, que siendo la fecha de inscripción de aquel el 7 de julio de 2025, es claramente posterior a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas. El segundo, que el plan de igualdad esté pendiente de inscripción y que se haya presentado en el REGCON para su inscripción, al menos tres meses antes de la fecha fijada para la finalización del plazo de presentación de ofertas, resultando que la adjudicataria presentó el plan de igualdad en el REGCON, con posterioridad al 2 de mayo de 2025 (fecha de vigencia del plan) y el plazo de presentación de ofertas finalizó el 14 de abril de 2025, por lo que, no es que hayan transcurrido, al menos, tres meses desde que se presentó el plan para su inscripción hasta que finalizó el plazo de la presentación de ofertas, sino que, la presentación del plan, para su inscripción en el Registro, es de fecha posterior a la fecha fijada de finalización del plazo de presentación de ofertas.

En definitiva, que la adjudicataria no habría acreditado la inscripción del plan de igualdad, ni su presentación en el registro, para su tramitación en el REGCON, y, por tanto, estaría incurso en la prohibición para contratar con la Administración, prevista en el artículo 71.1 d) y 72 de la LCSP.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

Alega que la finalidad de la redacción del PCAP es *“evitar el efecto excluyente que puede ocasionar a un licitador la no disposición de un Plan de Igualdad inscrito a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, al incurrir en una posible causa de prohibición para contratar determinada por el artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público. Hecho que la recurrente reitera en su escrito de interposición de recurso y sobre el que fundamenta el mismo”*.



Así, explica que, conforme a los pliegos, “en el caso de que no fuera acreditado por la licitadora la disposición de un plan de igualdad en los términos expuestos anteriormente, se permite la posibilidad de otorgar un plazo de 3 días naturales para que demuestre que, a la fecha del requerimiento efectuado al efecto, se encuentra en condiciones de cumplir con cualquiera de las exigencias anteriores”.

Añade que cuando a la adjudicataria le es requerida la documentación previa a la adjudicación, como se ha declarado con anterioridad, el 27 de mayo de 2025, “teniendo fecha límite de presentación el 10/06/2025 – 23:59. Si en este momento no hubiera sido demostrado por la licitadora ninguno de los dos puntos anteriormente descritos que acreditan la disposición de un Plan de Igualdad inscrito, la Mesa de contratación hubiera instado, en el requerimiento de los 3 días naturales que ya le fueron otorgados para subsanar otros extremos de la documentación previa a la adjudicación, que acreditase que, a la fecha de este requerimiento, se encontraba en condiciones de cumplir con lo determinado respecto al Plan de Igualdad. Pero es que, en este caso, ya la licitadora, cuando le es requerida la documentación previa a la adjudicación, aporta con fecha 09/06/2025 documento que deja constancia de fecha de registro 09/05/2025 a 13:31:15 con número y ticket de acceso. Con este ticket de acceso podía accederse a la consulta telemática de REGCON y comprobarse que estaba el Plan en trámite de publicación. Por consiguiente, si se llega a permitir que, en el requerimiento que se efectuase con posterioridad al inicial de documentación previa a la adjudicación, la empresa pueda acreditar que se encuentra en disposición de cumplir con las exigencias de inscripción del Plan de Igualdad a esa fecha, entendió la Mesa, y también lo suscribe este Órgano de Contratación, que habiendo sido acreditado ya este extremo en el requerimiento de la documentación previa a la adjudicación, no había más que requerir”.

Por todo ello, solicita la desestimación del recurso especial.

SEXTO. Fondo del asunto. Consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. Se centra el recurso especial en la incursión en causa de prohibición para contratar de la entidad adjudicataria por incumplimiento de la cláusula 10.7. en su apartado h) “Documentación previa a la adjudicación” del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP)

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

1. La cláusula 10.7 del pliego del PCAP prevé lo siguiente:

“h) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

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, inscrito en el Registro laboral correspondiente, 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:

- 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.”.

(Redacción dada tras introducirse la obligatoriedad de inscripción en el Registro laboral correspondiente en la redacción dada al artículo 71.1.d) de la LCSP por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres).

2. Consta en el EA que en la sesión de la mesa de contratación de fecha 6 de mayo de 2025 (documento 38 del EA) aquella propone al órgano de contratación, las propuestas como adjudicatarias, entre ellas, respecto del lote 5 que nos ocupa, se propone la entidad [REDACTED] haciéndose constar que se concederá un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquél en que sea recibido el requerimiento para que presente la documentación previa a la adjudicación por medios electrónicos, a través de SiREC-Portal de licitación electrónica.

3. Con fecha 27 de mayo de 2025 (documento 41 del EA) se requiere a la entidad propuesta como adjudicataria la aportación de la documentación previa a la adjudicación, entre otros, la aportación de la siguiente documentación:

H) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, conforme lo determinado en el punto 10.7.2, apartado h), del PCAP.

La aportación de la citada documentación tiene como fecha límite de presentación el 10/06/2025 – 23:59.

4. En cumplimiento del citado requerimiento, consta en el EA una captura de la inscripción del PI de la empresa por el que, 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, y que indica que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa adjudicataria.

Habiendo accedido al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social se observa su inscripción el día 7 de julio de 2025, siendo su fecha de solicitud y con validez desde el día 2 de mayo de 2025, y con validez hasta el 1 de mayo de 2029.

La controversia suscitada versa sobre la supuesta prohibición de contratar de la entidad adjudicataria, por no disponer de un PI acorde a la legalidad vigente con su correspondiente inscripción en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad).

Al respecto, al tratarse de una cuestión suscitada por la recurrente, hemos de comenzar nuestro análisis por la aplicación en esta licitación de la obligación de inscripción del PI en el REGCON, habida cuenta que esta ha sido incorporada a la redacción originaria del artículo 71.1 d) de la LCSP por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, cuya entrada en vigor se produjo el 22 de agosto de 2024 y, por tanto, con posterioridad, según ella indica, al plazo de presentación del Plan por parte de esta entidad (1 de marzo de 2024). Sobre tal extremo ya se ha pronunciado este Tribunal en diversas resoluciones como la Resolución 641/2024, de 13 de diciembre, en la que señalábamos lo siguiente:



«(...) como ya se ha indicado en la Resolución 372/2024, de 13 de septiembre, de este Tribunal, “(...)la reciente modificación operada por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, en la redacción del artículo 71.1 d) de la LCSP al regular esta circunstancia de prohibición de contratar, ha añadido el párrafo relativo a la necesaria inscripción en el registro laboral correspondiente del PI; poniendo fin de este modo a la diversidad de criterios y posturas sobre esta cuestión que se venían suscitando en el sector empresarial y en el ámbito de los órganos de contratación y de los propios tribunales de recursos contractuales. Se colige, pues, que antes y después de la recientísima modificación legal, en aplicación de las normas vigentes sobre los planes de igualdad, la inscripción era y es un requisito necesario impuesto por el artículo 46 de la LOI y desarrollado por el Real Decreto 901/2020 para verificar la legalidad del plan y no incurrir en prohibición de contratar; sin perjuicio de que el legislador haya querido ahora explicitar en la norma lo que implícitamente se deducía de una adecuada interpretación del artículo 71.1 d) del texto legal contractual.

Y todo ello por cuanto resultaría absurdo sostener, al amparo de la redacción anterior a esta Ley Orgánica, que el PI tenía que ajustarse solo al artículo 45 de la LOI, pudiendo incumplir los restantes preceptos de esta ley -sin ir más lejos, el artículo siguiente que es el 46 y que ya decía expresamente que “Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”- y el propio Real Decreto 901/2020, conforme al cual la inscripción es el trámite último de un procedimiento donde la autoridad laboral verifica la legalidad del plan como paso previo a dicha inscripción. La inscripción es, pues, garantía de la legalidad del plan, atributo este que no puede advenirse en aquellos planes no inscritos.

Cabe concluir, pues, que la modificación operada por la Ley Orgánica 2/2024 ha venido a atajar las dudas suscitadas en los sectores antedichos, haciendo constar expresamente en el precepto la única interpretación válida de la prohibición de contratar”.

En consecuencia, resulta irrelevante que, a la fecha de la convocatoria de la licitación y del plazo de presentación de ofertas, no estuviese vigente aún la nueva redacción del artículo 71.1 d) de la LCSP; porque la adición de la referencia a la inscripción del PI introducida en la reforma legal del precepto solo deja constancia expresa de un requisito que era ya exigible con la anterior redacción, a la luz del marco legal regulador de los planes de igualdad que se ha expuesto.

Asimismo, esta posición resulta avalada por la reciente Sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 957/2024, de 27 de septiembre de 2024, en la que se señala que “(...) es menester recalcar por su directa proyección al caso que nos ocupa:

1º El carácter sustantivo y no meramente formal que reviste la inscripción de los Planes de Igualdad en el REGCON.

En tal sentido, la Resolución no 581/2022 del TARCA, de 07/12/2022, declaró que:

- La normativa sectorial se refiere expresamente a la obligación de inscripción de los planes, siendo así que el registro o inscripción del plan presupone la previa realización de un examen o análisis de legalidad del plan por parte de la autoridad laboral competente.

- La inscripción no es un mero requisito formal, ni se practica a los solos efectos de conocimiento y publicidad del plan; por el contrario, supone el ejercicio previo de un control de legalidad del contenido del plan, cumpliendo una función sustantiva

. - 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.

2º La necesaria remisión por razones sistemáticas y de integración del comentado mandato legal al art. 46.5 de la misma LOIEMH; remisión esta que en ningún momento prohíbe el art. 71.1 d) de la LCSP. En consecuencia, cuando el órgano de contratación constata ante el REGCON el dato objetivo de la inscripción (o de la presentación de la



solicitud) del Plan de Igualdad aprobado por la empresa y su vigencia, no usurpa atribuciones de la Autoridad Laboral.

3º Una vez finalizado el periodo transitorio de la DT Única del Real Decreto 901/2020, de 3 de octubre, sin adaptarse los Planes de Igualdad, estos, por imperativo legal, dejan de surtir efectos en el REGCON.

Pues bien, el expediente administrativo y la prueba practicada en las actuaciones revela que: (...) La mera vigencia alegada del II o del III Plan de Igualdad no es suficiente. Junto a la misma resulta inexcusable la inscripción registral del Plan de Igualdad.

No consta en el REGCON inscripción alguna posterior al 14/01/2022.

Y del *factum* expuesto se desprende con nitidez que la entidad actora se encontraba incurso en prohibición para contratar prevista en el art. 71.1 d) de la LCSP". (el subrayado es nuestro).

Por último, como ha afirmado algún autor, la modificación operada en el artículo 71.1 d) de la LCSP por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, entra dentro del concepto de norma aclaratoria o interpretativa para solventar problemas que estaban existiendo en la práctica bajo la redacción anterior del precepto, con la finalidad de dejar constancia expresa del sentido en que ha de aplicarse la norma discutida.»

En el sentido expuesto, antes de la modificación operada en el artículo 71.1 d) del texto legal contractual por la citada Ley Orgánica 2/2024, este Tribunal ya venía sosteniendo (v.g. Resoluciones 503/2022, 581/2022, 26/2023, 138/2023, 303/2023 361/2023, 540/2023, 602/2023 y 631/2023 y 13/2024, entre otras) la obligación de inscripción en el REGCON del plan de igualdad de las empresas licitadoras para no incurrir en la prohibición de contratar a que se refiere el citado precepto legal; y ello, por aplicación del marco normativo vigente concretado básicamente en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y 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 (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI).

Despejada la cuestión anterior, procede analizar si la adjudicataria estaba incurso en prohibición de contratar por no disponer de un PI debidamente inscrito en el REGCON a la fecha del requerimiento de documentación previa.

Pues bien, como reiteradamente venimos señalando en nuestras resoluciones, la obligación de contar con un PI a los efectos de no incurrir en prohibición de contratar pasa por que el hecho de que el citado plan se halle inscrito en el registro correspondiente (REGCON) a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas (v.g. entre otras muchas en las Resoluciones 26/2023, de 27 de enero, 137/2023, de 3 de marzo, 160/2023, de 17 de marzo, 264/2023, de 12 de mayo, 303/2023, de 2 de junio, 349/2023, de 30 de junio, 443/2023, de 22 de septiembre, 452/2023, de 4 de octubre, 538/2023, de 27 de octubre y 557/2023, de 10 de noviembre).

Para llegar a tal conclusión, este Tribunal ha atendido al siguiente marco normativo:

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

- Apartados 4, 5 y 6 del artículo 46 de la LOI: *«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.

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 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 de dicho 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, 30 de junio) que, antes de acordar la exclusión de una entidad licitadora por no contar con plan de igualdad inscrito y vigente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, 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, de 7 de enero, 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, la recurrente lo que plantea es que la empresa adjudicataria debe ser excluida al no haber acreditado la inscripción del plan de igualdad, ni su presentación en el registro, para su tramitación en el REGCON, con la anterioridad que marca las normas antes transcritas, y, por tanto, estaría incurso en la prohibición para contratar con la Administración, prevista en el artículo 71.1 d) y 72 de la LCSP, ya que entiende que la prohibición de contratar persistía a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, así como al tiempo de la resolución de adjudicación que se recurre.

Pues bien, por las razones antedichas, la obligación legal se cumple si, a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones cuenta con un PI válido e inscrito en el REGCON, lo cual en este caso no sucede ya que, a dicha fecha, la entidad no contaba con un plan inscrito en el REGCON con independencia de que la vigencia extienda sus efectos hasta una fecha anterior, en concreto, el 2 de mayo de 2025.

A la fecha del requerimiento de documentación previa no podía acreditar, ni que estaba inscrito ni que había presentado su solicitud tres meses antes, por supuesto, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, no era el 14 de abril de 2025 ni siquiera tomando como referencia los tres meses antes a la fecha de requerimiento de documentación previa, pues debía tenerlo solicitado el 10 de marzo de 2025.

De este modo no se cumplen ninguna de las circunstancias que permitía la cláusula del PCAP para acreditar que disponía con un plan de igualdad, pues a la fecha del requerimiento de documentación previa, incluso tomando como referencia la fecha límite el 10 de junio la adjudicataria ni contaba con un plan inscrito (este lo fue el 7 de julio de 2025), ni tampoco podía acreditar que tres meses antes (el 10 de marzo de 2025) hubiera presentado la solicitud para su inscripción por lo que, aplicando la doctrina que venimos manteniendo, por lo que el recurso debe ser estimado y con ello proceder a anular la resolución de adjudicación.



SÉPTIMO. Efectos de la estimación del recurso.

La corrección de las infracciones legales cometidas, y que han sido analizadas y determinadas en el fundamento de derecho anterior, en los términos analizados, conlleva la anulación de acuerdo de adjudicación de 27 de junio de 2025, retrotrayendo el expediente a efectos de proceder a su exclusión y proceder al llamamiento para requerir la documentación previa a la adjudicación ex art. 150.2 de la LCSP.

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 [REDACTED] [REDACTED] contra el acuerdo de adjudicación de 27 de junio de 2025, dictado en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «servicio de monitores para la atención del alumnado usuario de comedor en los centros docentes públicos con comedor de gestión directa de la provincia de Málaga “; lote 5 (Expediente 2025 121052), convocado por la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, y de Universidad, Investigación e Innovación de Málaga anulando la adjudicación y procediendo conforme al fundamento de Derecho Séptimo.

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 personas 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.

