

Recurso 478/2025
Resolución 530/2025
Sección Segunda

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

Sevilla, 5 de septiembre de 2025.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad [REDACTED] contra el acuerdo de adjudicación de 29 de julio de 2025 dictado en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «Servicio de limpieza en centros docentes públicos dependientes de la Delegación Territorial, curso 2025/2026», (Expediente CONTR 2025 241202), con relación a los lotes 4, 6, 8, 9, 10 y 12, convocado por la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, y de Universidad, Investigación e Innovación en Jaén, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Tras un primer anuncio de licitación anulado, el 30 de mayo de 2025 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 ordinaria, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución. El 21 de mayo de 2025 en el Diario Oficial de la Unión Europea. Posteriormente se publicaron dos correcciones de errores siendo la última de fecha de 17 de junio de 2025. El valor estimado del contrato asciende a la cantidad de 14.918.750,98 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 29 de julio de 2025 a favor de la entidad [REDACTED] publicada en el perfil de contratante el mismo día.

TERCERO. El 18 de agosto de 2025 tuvo entrada en el registro del órgano de contratación recurso especial en materia de contratación interpuesto por la recurrente contra la resolución indicada en el ordinal anterior. El mismo fue remitido al Tribunal el día 21 de agosto con 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.

La Secretaría del Tribunal concedió un plazo de 5 días hábiles a las entidades licitadoras para que formularan las alegaciones que considerasen oportunas, se han presentado por dos entidades, entre ellas la entidad adjudicataria.

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 los lotes objeto de impugnación, 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 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 adjudicataria, y su exclusión por hallarse incurso en prohibición de contratar dado que no contaba con plan de igualdad (PI) a la fecha fin de presentación de ofertas 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 se reunió para la comprobación de la documentación presentada por la empresa adjudicataria [REDACTED] [REDACTED] donde pudo comprobar que “no aportó plan de igualdad inscrito, ni siquiera la solicitud de inscripción, indicando que había comenzado la negociación del plan de igualdad en junio de 2025”.

En cuanto a la aplicación de los pliegos argumenta, que los pliegos están consentidos, y que en su caso, la entidad adjudicataria, si no quisiera concurrir en una causa de prohibición para contratar, debería haber impugnado los pliegos para que estos contemplasen específicamente su situación.



Solicita que se declare la nulidad de esta y la exclusión de ALLARIZ 424 INVESTMENTS S.L.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

Explica que la empresa ██████████, alcanzó “51 trabajadores el 1 de abril de 2025. Entonces, el plazo máximo para iniciar la negociación del Plan de Igualdad es: 1 de julio de 2025 (3 meses desde el 1 de abril)”.

El plazo máximo para tener aprobado y registrado el Plan de Igualdad es de “1 de abril de 2026 (1 año desde que se alcanzan los 51 trabajadores). Señala que “la empresa ██████████, para atender el requerimiento de la subsanación, aporta, respecto al Plan de Igualdad, un Informe de Vida Laboral a fecha 1 de abril de 2025, dónde figuran 51 trabajadores, y otro a fecha 30 de junio de 2025, dónde figuran 61 trabajadores”.

Expone que ha aportado, el “acta de constitución de la Comisión Negociadora del “I PLAN DE IGUALDAD DE ALLARIZ 424 INVESTMENT SL”, de fecha 5 de mayo de 2025.

Por ello, y sobre la base de la documentación aportada en el requerimiento de subsanación, se le propone como adjudicataria de los Lotes 1,4,5,6,7,8,9,10,12,13, y 14. Fundamenta la decisión en el artículo 3.2 y el artículo 4 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.

3. Alegaciones de las entidades interesadas.

A. Alegaciones de la entidad adjudicataria.

Se adhiere a los razonamientos jurídicos esgrimidos por el órgano de contratación, si bien añade a esos argumentos, contestando al recurso especial que en cuanto a la aplicación del aforismo *lex contractus* del artículo 139 de la LCSP, en cuanto a que los pliego no recogían la situación de la entidad adjudicataria expresa que:

“(…) la obligación a la que aluden los Pliegos no se superpone a la legislación laboral, sino que se remite a esta y, en última instancia, las dudas que aquellos puedan suscitar se deben resolver de conformidad con la legislación vigente. Así lo reconoce el propio Pliego en su apartado I.1 cuando dice: “El contrato a que se refiere el presente pliego es de naturaleza administrativa y se regirá por 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 (...); con carácter supletorio se aplicarán las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, las normas de derecho privado.”

En cuanto a la prestación material de los trabajos, deberá respetarse íntegramente la totalidad de la normativa sectorial y técnica de aplicación vigente en el momento de ejecutarse el contrato, según la naturaleza de las actuaciones definidas en el pliego de prescripciones técnicas, así como las disposiciones en materia social y laboral, incluidas la normativa sobre Seguridad y Salud en el trabajo y en materia medioambiental que resulten de aplicación, vigentes en España y en la Unión Europea.”

Explica que “no se puede considerar siquiera que los Pliegos adolezcan de ningún error que hubiera hecho precisa su impugnación, sino que es el prisma del planteamiento de la recurrente el que realiza una interpretación -claramente interesada- de una cuestión que desde el principio es lógica e incontrovertida”.



Además, invoca la aplicación de los principios de proporcionalidad, y de libre concurrencia e igualdad de trato, es decir, explica que acoger la tesis de la recurrente supondría “*un obstáculo insalvable para empresas de nueva creación o en fase de crecimiento (...)*”.

Acompaña como documento nº 1, informe de vida laboral de la empresa del periodo que transcurre desde el 1 de enero de 2025, hasta el 31 de marzo de 2025 donde constan solo tres trabajadores. Como documento nº 2, informe de vida laboral de la empresa de los trabajadores el 1 de abril de 2025, donde constan 51 trabajadores. Y como documento nº 3 acta de constitución de la comisión negociadora a los efectos de adopción de un plan de igualdad de fecha de 5 de mayo de 2025.

B. Alegaciones de la entidad [REDACTED]

Se adhiere al recurso especial formulado por la entidad recurrente, y expone, en resumen, que “*no consta que ALLARIZ disponga del preceptivo plan de igualdad inscrito ni que concurra silencio positivo a una hipotética solicitud de inscripción, motivo por el cual se considera que debió haber sido excluida de la licitación y no resultar adjudicataria de lote alguno*”.

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). Sobre la cuestión controvertida se realizarán las siguientes consideraciones:

1. Sobre el régimen legal aplicable.

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.”.



Esta es la 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.

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).

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.

(...)

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, incluso 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).

2. 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.*».

3. 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 ut supra 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 que estima que le es exigible en cuanto que a fecha de 1 de abril ya superaba los 50 trabajadores, 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.

4. 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.

A la vista de la documentación presentada ante el órgano de contratación, [REDACTED], alcanza 51 trabajadores el 1 de abril de 2025, es decir, antes de la finalización del plazo de presentación de ofertas. El hecho de que en un momento anterior esta entidad no estuviese obligada a tener un plan de igualdad inscrito, no incide en la clara voluntad del legislador de que las entidades que quieran contratar con la Administración y tenga más de 50 trabajadores deben tener el plan de igualdad inscrito. Nada obstaba a que hubiera esta entidad, siendo previsora que hubiera comenzado con las negociaciones antes del 1 de abril de 2025, es decir, no es requisito para poder contar con un plan de igualdad que la entidad rebase la cifra de los 50 trabajadores. El umbral se establece a efectos de determinar el carácter obligatorio de contar con el PI, pero confunde tanto el



órgano de contratación como la entidad adjudicataria que la exigibilidad de la inscripción concurre en el momento que establece la LCSP, es decir la constatación de la prohibición de contratar existe cuando no se tiene el PI en el momento que señala el PCAP, el cual está consentido.

Pues bien, el hecho de que la entidad adjudicataria [REDACTED], alcanzase la cifra de 51 trabajadores el 1 de abril de 2025, y aunque el plazo máximo para iniciar la negociación del Plan de Igualdad fue el 1 de julio de 2025, tres meses a contar desde el 1 de abril de 2025, su incumplimiento podrá dar lugar a otras consecuencias, (como la comisión de una infracción en el orden social) pero no queda anudado el cumplimiento a poder considerar que cuenta ni con PI inscrito, ni que no le sea exigible si tiene ya 50 trabajadores en el momento de finalización del plazo de presentación de ofertas, pues no es requisito tener ese número de trabajadores para poder tener plan de igualdad, ni tampoco el no tener ese número de trabajadores le impide iniciar las negociaciones, es decir no puede con dicho razonamiento poder obviar la exigencia del artículo 45 de la LOI a los efectos de no concurrir en causa de prohibición de contratar en el sentido que ya se ha apuntado.

Así, el PCAP, consentido entre las partes, disponía claramente que para acreditar que no concurre la citada causa de prohibición para contratar, la persona licitadora propuesta como adjudicataria deberá presentar o bien el PI inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas, y en caso de que no esté inscrito se considerará suficiente la solicitud de inscripción del plan de igualdad siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hubieran transcurrido tres meses o más desde que se presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de la inscripción.

La redacción del pliego expresa a efectos de recoger la posibilidad de aplicar medidas de “self-cleaning” que “*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.*”

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, la adjudicataria no contaba con un plan inscrito ni tampoco podía acreditar que tres meses antes 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 29 de julio de 2025, retro trayendo 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] contra el acuerdo de adjudicación de 29 de julio de 2025 dictado en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «servicio de limpieza en centros docentes públicos dependientes de la Delegación Territorial, curso



2025/2026 », (Expediente CONTR 2025 241202), con relación a los lotes 4, 6, 8, 9, 10 y 12, convocado por la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, y de Universidad, Investigación e Innovación en Jaén 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.

