

Recurso 45/2026
Resolución 54/2026
Sección Primera

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

Sevilla, 6 de febrero de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■ contra la resolución de adjudicación de 22 de diciembre de 2025 dictada en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «Nueva oferta de concertación de plazas para la prestación de los servicios de atención residencial, centro de día y centro de noche, para personas mayores en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía », (Expediente CA-08/2019H), convocado por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, agencia administrativa adscrita a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 25 de junio de 2025 se publicó en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía y en el Diario Oficial de la Unión Europea el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato administrativo especial indicado en el encabezamiento de esta resolución. El valor estimado del contrato asciende a la cantidad de 33.062.321,00 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 22 de diciembre de 2025 y se publica resolución de admitidos e inadmitidos, donde se encuentra la entidad recurrente, que fue publicada en el perfil de contratante el mismo día. La inadmisión fue acordada previamente el día 16 de diciembre de 2025 por no contar con un plan de igualdad inscrito (PI).

TERCERO. El 15 de enero de 2026, tuvo entrada en el registro único de la Junta de Andalucía, dirigido al órgano de contratación, escrito de recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad citada en el encabezamiento contra la resolución indicada en el antecedente previo. El órgano de contratación,

incumpliendo los plazos establecidos en el artículo 56 de la LCSP, ha remitido a este Tribunal 12 días después, el día 27 de enero de 2026, el recurso especial con la documentación necesaria para su tramitación y resolución.

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 excluida por habersele apreciado estar incurso en una prohibición para contratar, por lo que no estando conforme con dicha inadmisión, ostenta interés legítimo.

TERCERO. Acto recurrible.

En el presente supuesto, el recurso se interpone formalmente contra la resolución de 22 de diciembre de 2025 de admisión (equivalente a una adjudicación) de un contrato calificado como administrativo especial, cuyo valor estimado es superior a cien mil euros, si bien implícitamente se impugna la exclusión (inadmisión). Asimismo, el contrato ha sido 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.

El expediente impugnado se tramita como Concierto Social conforme al Decreto 41/2018, de 20 de febrero, que desarrolla la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía. Se describe en el expediente el Concierto Social como el instrumento para la prestación de servicios sociales de responsabilidad pública a través de entidades, con financiación, acceso y control públicos, y se detalla su objeto: la reserva y ocupación de plazas para uso exclusivo de personas usuarias del Catálogo de Prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, y la gestión integral o prestación de servicios dirigidos a promover la autonomía personal y atender a personas en situación de dependencia conforme a la Ley 39/2006.

Se conciertan plazas, tras comprobar capacidad y solvencia de la entidad y la autorización y acreditación de los centros, y se prevé una segunda fase en la que las ofertas se trasladan a las personas usuarias para que éstas soliciten la asignación de plaza a su elección, concertándose por el órgano de contratación la plaza concreta según



disponibilidad y prioridades. Durante la vigencia del concierto, pueden convocarse nuevas ofertas, modificarse propuestas de plazas y reordenarse la oferta en función de la demanda, ya que el mecanismo busca agilidad y optimización de recursos y se apoya en garantías de igualdad (publicidad), objetividad (criterios reglados) y ejercicio de prerrogativas administrativas.

En el informe al recurso, de forma indicativa se expone que el expediente CA-08/2019 se inició mediante resolución de 26 de julio de 2019, posteriormente modificada por resoluciones de 28 de agosto de 2019 y 21 de octubre de 2019. El anuncio de licitación se envió al DOUE el 21 de octubre de 2019 y, tras el plazo indicado, se publicó en el Perfil de Contratante el 23 de octubre de 2019. La adjudicación se acordó por Resolución de 20 de febrero de 2020 y el 1 de octubre de 2020 se suscribieron los compromisos de oferta con las entidades para la prestación de los servicios.

El PCAP, en su cláusula 10.1, prevé que, tras el proceso inicial, la Comisión de Valoración podía reunirse semestralmente o cuando lo considerase oportuno para valorar, entre otras cuestiones, la necesidad de redistribuir plazas no cubiertas, y facultaba al órgano de contratación a convocar nuevas ofertas de plazas, publicadas en el perfil del contratante, para calificar la incorporación de nuevas entidades y la modificación de oferta de plazas no adjudicadas de entidades ya admitidas. Dentro de la vigencia del concierto, fijada en 36 meses iniciales prorrogables por un periodo similar hasta el 30 de septiembre de 2026, se afirma en el informe al recurso que se han convocado ocho ofertas adicionales, siendo la novena la afectada por el recurso.

En relación con la novena oferta, el informe del órgano de contratación señala que, en virtud de una memoria justificativa y económica de 28 de mayo de 2025, se puso de manifiesto la necesidad de ofertar nuevas plazas por tipología y provincias para ampliación en número de 3.000 (1.500 residenciales y 1.500 de centro de día). Con relación a esta novena oferta se debe dilucidar la exclusión acordada el 16 de diciembre de 2025, incorporada en la resolución de 22 de diciembre de 2025.

La causa de inadmisión fue no contar con un PI vigente y debidamente inscrito en el REGCON conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de acuerdo con lo expuesto en la cláusula 6.1.e) del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP).

1. Alegaciones de la recurrente.

Solicita de este Tribunal la anulación de la inadmisión de la entidad en dicho procedimiento, por hallarse incurso en prohibición de contratar dado que no contaba con plan de igualdad (PI) a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

Así, en el procedimiento de contratación nº CA-08/2019, que tiene por objeto la contratación de plazas para la prestación de atención residencial, centro de día y centro de noche para personas mayores en situación de dependencia en Andalucía, el recurso expone que la entidad sucedió en la actividad a la mercantil ■■■, y que se produjo una cesión de derechos y obligaciones de plazas concertadas.

En este sentido, realiza alegaciones en cuanto al fondo del asunto, la exigencia del PI en el momento de la 9.ª oferta, en 2025, y en cuanto a sus plazos concretos, siendo el fin de la fecha de presentación de ofertas el 27 de julio de 2025; teniendo de fecha hasta la segunda subsanación el día 16 de diciembre de 2025). Explica que al subrogarse se asumía un Plan de Igualdad de 2018 que estaba suscrito y en vigor. A continuación, se describe que, según lo reflejado en la resolución, el Plan de Igualdad aportado “no se encontraba adaptado a la normativa en vigor”, y se sostiene que ese eventual incumplimiento no sería imputable a la nueva titularidad sino a la anterior.



El recurso detalla una secuencia de actuaciones vinculadas a la documentación de igualdad presentada en el marco de la licitación. Indica que el 24 de julio de 2025 se presentó una primera remesa de documentación requerida, acompañada de una declaración de continuidad y compromiso con la igualdad, firmada por el gerente y representantes del comité de trabajadores, fijándose la constitución de la mesa de igualdad para el 18 de septiembre de 2025. Se explica que la constitución no pudo celebrarse en esa fecha por circunstancias relacionadas con cambios en el comité de trabajadores durante septiembre y octubre (salida e incorporación de miembros), y se afirma que ello generó imposibilidad material para constituir la mesa en plazo. Ante esa situación, el recurso describe que la empresa optó por registrar el plan previo al que se había subrogado, prorrogándolo, y afirma que dicho plan se registró ante REGCON el 5 de noviembre de 2025, quedando “pendiente de resolución” con un plazo estimado de 3 a 6 meses. También se indica que esta documentación ya se aportó en una subsanación de fecha 30 de octubre de 2025, en cumplimiento de un primer requerimiento de subsanación. Paralelamente, se recoge que en septiembre de 2025 se inició formación en igualdad impartida por una empresa externa (Foro Técnico de Formación) entre el 22 de septiembre de 2025 y el 8 de octubre de 2025. Tras regularizarse la composición del comité en noviembre, el recurso señala que se produjo la firma del acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el 25 de noviembre de 2025, y enumera documentación que afirma ya obra en el expediente administrativo (acta de constitución, declaración responsable, declaración de proveedor, justificación de formación, correos acreditativos, registro REGCON, plan de igualdad).

Además, se afirma que durante diciembre de 2025 y los primeros días de 2026 se consiguió aprobar y registrar el Plan de Igualdad ajustado a la normativa vigente y que, *“debidamente inscrito en el día de hoy”*, se habría presentado en el REGCON, adjuntándose documentación enumerada como aportada al expediente: compromiso con la igualdad (26 de septiembre de 2025), acta de constitución de la comisión negociadora (25 de noviembre de 2025), comunicación de la dirección a la plantilla (25 de noviembre de 2025), reglamento de funcionamiento, anexo de suplentes (9 de diciembre de 2025), acta de II reunión (17 de diciembre de 2025), protocolo de prevención del acoso (17 de diciembre de 2025), diagnóstico (17 de diciembre de 2025), acta de III reunión (13 de enero de 2026), auditoría retributiva (13 de enero de 2026), plan de igualdad (13 de enero de 2026), acta de comisión de seguimiento (13 de enero de 2026), reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento, cotejo del plan y justificante de presentación REGCON.

Solicita que, al haberse subsanado en ese momento el motivo que habría fundamentado la inadmisión (el cumplimiento del Plan de Igualdad), se acuerde la admisión a la licitación y la inclusión de la empresa como ofertante en el mantenimiento de plazas. Se menciona como referencia comparativa que a otras entidades (cita “■” y “R■”) se les habría admitido “de forma condicionada”, y se pide un tratamiento similar. En una “fundamentación jurídica” se citan, entre otros, artículos del RD 901/2020 (finalidad, buena fe y diligencia, negociación por fases), se alude a la ausencia de regulación expresa de la adhesión de planes en supuestos de subrogación, y se incorpora una petición dirigida tanto al REGCON como a la Junta de Andalucía para “registrar provisionalmente” el plan presentado el 05/11/2025 y que ese registro se tenga en cuenta como requisito mientras se negocia y aprueba el nuevo plan.

En la parte final del recurso solicita que se acuerde incluir a APV como ofertante en el mantenimiento de plazas. Se adjunta con el recurso, el expediente documental incorporando contiene múltiples anexos vinculados al proceso de elaboración, negociación y formalización del Plan de Igualdad. Entre ellos figura un compromiso con la igualdad en el que la empresa expresa la voluntad de elaborar e implantar un plan de igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007, así como documentación de constitución y funcionamiento de la comisión negociadora: el acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con identificación de miembros por parte de la empresa y por parte de la representación de las personas trabajadoras, funciones, régimen de reuniones, adopción de acuerdos, apoyo externo, deber de confidencialidad y posibilidad de sustituciones, así como un



reglamento de funcionamiento que desarrolla objeto, naturaleza, composición, competencias, reuniones, acuerdos, actas, presidencia y secretaría, sustituciones, formación y confidencialidad.

También se incorpora al recurso un anexo específico de designación de suplentes (09/12/2025) y actas de reuniones posteriores, incluyendo una reunión de 17 de diciembre de 2025 en la que se hace entrega, análisis y aprobación por unanimidad del diagnóstico de situación en igualdad y del borrador del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso. En ese mismo bloque documental aparece el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, con estructura detallada (compromiso, principios, conceptos, ámbito, medidas preventivas, procedimientos informal y formal, garantías, asesoría, confidencial, calificación y sanciones, vigencia, anexos y modelos). En el texto del protocolo se citan referencias normativas como la Ley Orgánica 3/2007, la Ley Orgánica 10/2022, el Real Decreto 901/2020, la Ley 31/1995, y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se prevén medidas de actuación, investigación, confidencialidad, medidas cautelares y mecanismos de resolución, además de modelos de denuncia y solicitud de investigación. Consta igualmente un acta de 13 de enero de 2026 denominada III Acta de constitución, negociación y aprobación del Plan de Igualdad, en la que se indica que se presenta y analiza el plan definitivo (incluyendo diagnóstico, medidas, protocolo de acoso y auditoría retributiva), se aprueba por unanimidad, y se designa como responsable del registro en el REGCON a una persona de recursos humanos.

Se añade otra acta del mismo día (IV Acta) relativa a la designación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, estableciendo que la comisión de seguimiento estará compuesta por los mismos miembros del comité/mesa de igualdad, con seguimiento trimestral dentro del calendario pactado y funciones de evaluación y revisión. En materia retributiva, se aporta la Auditoría Retributiva de la empresa, elaborada con referencia a la Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto 902/2020. El documento describe el sistema retributivo aplicado (basado en convenio, sin incentivos variables subjetivos), la composición de plantilla analizada (64 personas: 59 mujeres y 5 hombres), y explica que las jornadas parciales aparecen en plantilla femenina (10 personas) y que se han considerado factores como distribución por categorías, tipo de jornada y estructura organizativa. Se incorporan datos agregados de retribución total anual y medias por sexo, con una interpretación expresa de que la comparación global de medias no sería adecuada por segregación ocupacional, categoría y jornada, y se incluye un compromiso de seguimiento. Además, se incluye el propio Plan de Igualdad (con vigencia indicada de 1 año, prorrogable), que incorpora marco legal (Ley Orgánica 3/2007, Real decreto Ley 6/2019, Real Decreto 902/2020, Real Decreto 901/2020), definiciones, antecedentes de subrogación, diagnóstico resumido y ejes y medidas. En el plan se describen, entre otros aspectos, la composición de la plantilla, contratación, jornadas, distribución de puestos, medidas en comunicación y sensibilización, selección y contratación, formación, igualdad retributiva (registro retributivo y auditoría), conciliación (información y registro de permisos, corresponsabilidad, organización de reuniones, vacaciones, teletrabajo cuando proceda) y medidas de prevención (acoso, violencia de género y salud laboral), así como la comisión de seguimiento y el plan de comunicación.

Por último, se incorpora el justificante del REGCON que indica que el 15 de enero de 2026 se ha presentado un plan de igualdad con denominación “Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Empresa Aprende A Vivir Alcalá de Guadaíra S.L.”, para inscripción y publicación en el registro de la autoridad laboral autonómica de Andalucía, con número de registro 002026 y un código de acceso al expediente (JM32AM56). También figura un “Informe de la comunicación” de la Junta de Andalucía (con fecha de creación de 20 de enero de 2026) que resume el envío, con destino “Oficina de Contratación (ASSDA)”.



2. Alegaciones del órgano de contratación.

El informe al recurso especial del órgano de contratación resume las sesiones de la Comisión de Valoración y sus acuerdos. En la primera reunión, celebrada el 5 de agosto de 2025, se procedió a la apertura del sobre único “Documentación justificativa de la capacidad, solvencia de la empresa o entidad y oferta de plazas”. En la segunda sesión, el 23 de octubre de 2025, se analizó la documentación y se acordó la admisión de entidades que cumplieran, la subsanación de las que presentaban defectos corregibles y la inadmisión de las que no cumplieran requisitos mínimos por defectos no subsanables. En la tercera sesión, el 19 de noviembre de 2025, se constató que 65 entidades habían subsanado correctamente y se determinó su admisión; además, se decidió otorgar un nuevo plazo de documentación aclaratoria o complementaria para otras entidades cuya oferta seguía sin ajustarse al PCAP, al amparo del apartado 10.2 del pliego. En la última sesión, el 16 de diciembre de 2025, tras analizar la documentación aclaratoria, se acordó la admisión de diecisiete entidades y la inadmisión de cuatro, entre las que se incluye la recurrente ■

Finalmente, se expone que, una vez finalizada la valoración y aceptada la propuesta por la Dirección Gerencia, el órgano de contratación dictó resolución el 22 de diciembre de 2025 sobre la admisión de entidades a la novena oferta, notificada los días 22 y 23 de diciembre de 2025; en particular, la notificación a la recurrente se efectuó el 22 de diciembre de 2025 y consta evidencia de su recepción ese mismo día.

El informe señala que el motivo controvertido se centra en el incumplimiento de lo previsto en los apartados 6.1.e) y 9.2.l) del PCAP, redactados en cumplimiento del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, teniendo en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad, su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, y se menciona el régimen temporal que describe el propio informe respecto de la obligación de plan de igualdad y la adaptación y/o /inscripción en el registro.

En concreto se pronuncia sobre lo que la entidad recurrente, sostiene, es decir, que sucedió en la actividad de ■ y que, al subrogarse, asumía el Plan de Igualdad de 2018 “suscrito y en vigor”, imputando el incumplimiento al anterior titular, Asimismo respecto a las dificultades para constituir la mesa de igualdad a tiempo, optando por prorrogar y registrar el plan previo. Y sobre que diciembre de 2025 y primeros días de 2026 habría conseguido aprobar y registrar el plan adaptado a la normativa vigente, indicando que estaría inscrito “en el día de hoy” en el REGCON.

Explica que el PCAP exige la acreditación de la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y menciona el umbral de cincuenta o más personas trabajadoras (aplicable a partir del 8 de marzo de 2022 conforme al régimen transitorio citado). También se señala que el PCAP contempla distintos medios de acreditación (copia del plan, acta de aprobación, referencia de publicación, distintivo de igualdad y, en caso de dudas, una declaración responsable de aplicación efectiva). Conforme a las actas, en la sesión de 23 de octubre de 2025 se requirió a la entidad recurrente la “*presentación de Plan de Igualdad e inscripción en el Registro de Convenios del mismo*”, indicando que la entidad había manifestado el inicio de comisión negociadora en septiembre de 2025 y solicitándole que aportara el plan e inscripción de la entidad anterior, dado que se había informado de un procedimiento de subrogación y uso del plan de la anterior entidad en 2023-2025. En respuesta, la recurrente aportó un documento denominado “Plan de Igualdad de Oportunidad entre Hombres y Mujeres” de la entidad en la que se subrogó fechado en noviembre de 2018, sin previsión temporal de inicio y fin de vigencia, y sin aportar adaptación e inscripción en el REGCON conforme a la normativa vigente. Posteriormente, en la sesión de 19 de noviembre de 2025, se acordó un segundo requerimiento, ya centrado en “plan de igualdad vigente e inscrito en el REGCON”, porque de la documentación aportada no se evidenciaba ni la vigencia del plan de 2018 ni su inscripción. En respuesta, la recurrente presentó un escrito en el que manifestó la imposibilidad de constituir la mesa negociadora y que, como medida, se había registrado el plan



previo (el de ■) con fecha 5 de noviembre de 2025, quedando pendiente la resolución de inscripción y estimando un plazo de 3 a 6 meses, incorporando además el acta de constitución de la comisión negociadora del nuevo plan, suscrita el 25 de noviembre de 2025.

Transcribe la cláusula 6.1.e) del PCAP, incluyendo la referencia a entidades con más de 250 personas trabajadoras y a la acreditación de medidas para entidades con número inferior. Seguidamente, el informe cita doctrina de este Tribunal mediante referencias a resoluciones (entre otras, Resolución 503/2022, de 21 de octubre de 2022; Resolución 264/2023, de 12 de mayo de 2023; Resolución 303/2023, de 2 de junio; y Resolución 26/2023) para sostener que la obligación de contar con plan de igualdad conlleva su adaptación e inscripción y que, a efectos de no incurrir en prohibición de contratar, el plan debe estar inscrito en el registro correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas. Asimismo, se recoge que este Tribunal autonómico habría señalado la improcedencia de exclusión automática sin ofrecer la oportunidad de acreditar fiabilidad (self-cleaning), conectándolo con el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, y que el momento para dicho trámite se ubica en el marco de subsanación (art. 150.2 LCSP). También se incluye la idea de que, en dos supuestos, se consideraría suficiente la solicitud de inscripción del plan siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o a la fecha de expiración del requerimiento posterior durante la licitación, deba entenderse transcurrido el plazo para la inscripción y publicación del plan.

En la aplicación al caso concreto, el informe afirma que la exigencia de plan de igualdad era aplicable a la recurrente porque en el anexo XII del sobre único declaró tener más de 50 trabajadores (58), y en el anexo III habría declarado que el plan era el de la antigua entidad titular del centro y que no estaba inscrito en REGCON. Se expone que la documentación inicial no acreditaba la inscripción y por ello se requirió subsanación; explica además que lo aportado (plan de 2018 de la anterior entidad) no acreditaba inscripción y, por tanto, tampoco la adaptación verificada por la autoridad laboral; y que la solicitud de inscripción referida (5 de noviembre de 2025) era posterior al plazo de presentación de ofertas. Se añade que, aunque el procedimiento de concierto contempla sobre único y no un trámite específico de documentación previa a adjudicación, no se inadmitió tras el primer requerimiento, sino que se efectuó un segundo requerimiento de subsanación, citando el artículo 17.2 del Decreto 41/2018 como previsión de dos trámites de subsanación, y concluyendo que la entidad no acreditó contar con un plan inscrito a la finalización del plazo de subsanación ni la solicitud de inscripción en los términos expuestos.

En el apartado final, el informe reitera el contenido de la cláusula 6.1 del PCAP (incluyendo la mención al requisito relativo a plan de igualdad y, para entidades con número inferior, la acreditación de respeto al principio de igualdad mediante medidas o planes), y afirma que, examinada la documentación y consultados registros oficiales, la entidad recurrente no acreditó contar con un plan vigente e inscrito, incumpliendo un requisito de capacidad exigido por la normativa del concierto social y el PCAP.

3. Alegaciones de las entidades interesadas.

A. ■

Explica que la exigencia figura como requisito de capacidad en el PCAP, concretamente en su apartado 6.1.e).

A continuación, invoca doctrina sobre el carácter vinculante del pliego afirmando que debe respetarse y cumplirse, y que ello no contraviene los principios de concurrencia e igualdad. Asimismo, menciona el principio de discrecionalidad técnica, señalando que la actuación administrativa se presume razonable y que solo se desvirtúa por infracción, desviación de poder, arbitrariedad, ausencia de justificación o error patente acreditado. Añade que, según la propia recurrente, la oferta no cumplía el requisito de capacidad y que APV lo atribuye a una



mercantil anterior (“█”), a la que habría sucedido, indicando que esa alegación carecería de eficacia porque la carencia debió subsanarse en su momento.

Respecto a la falta de capacidad de la recurrente, se recoge la secuencia fáctica que, según el escrito, aporta APV: que no pudo constituir la mesa de igualdad tras presentar su oferta; que prorrogó y registró el plan anterior el 5 de noviembre de 2025; que constituyó la mesa negociadora el 25 de noviembre de 2025; y que el plan de igualdad fue aprobado el 13 de enero de 2026. También se transcriben requerimientos efectuados en el procedimiento, en los que se solicita la presentación del PI y su inscripción en el REGCON, y en los que se hace referencia a un proceso de subrogación y al uso durante 2023-2025 del plan de igualdad de la entidad anterior. En ese contexto, afirma que, de la documentación aportada, no se evidenciaba la vigencia del plan (del año 2018) ni la inscripción del mismo.

Sostiene que, dado que la exclusión se produjo antes de la aprobación del nuevo plan, no sería aplicable la doctrina del “self-cleaning”, añadiendo que la licitadora tuvo posibilidad de subsanación antes de ser excluida. Se menciona el “acta nº 4 de la comisión de valoración” relativa a la calificación del segundo requerimiento de documentación administrativa aclaratoria o complementaria del expediente, y se afirma que el incumplimiento del art. 71.1.d) LCSP y del apartado 6.1.e) del PCAP debe conducir a la desestimación del recurso y a la ratificación de la exclusión, destacando que se requirió subsanación en dos ocasiones sin que se realizara. Se incorporan citas de resoluciones del propio Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía de 1 de febrero de 2024 (Recurso 20/2024, Resolución 45/2024 y Recurso 19/2024, Resolución 44/2024), reproduciendo un pasaje en el que se concluye que no era posible admitir que la recurrente contara con un plan de igualdad válido e inscrito en REGCON ni al cierre del plazo de presentación de ofertas ni a la fecha de los requerimientos previos a la adjudicación, y que las medidas posteriores no habrían desvirtuado el efecto excluyente de estar incurrido en prohibición de contratar.

Insiste en que no procede sostener que la capacidad para licitar se obtenga con un plan aprobado tras la adjudicación, y se remarca que el pliego habría devenido firme y sería de obligado cumplimiento para licitadores y Administración. Un bloque relevante del documento se dedica a solicitar la imposición de multa por temeridad o mala fe en la interposición del recurso especial, con fundamento en el art. 58 LCSP. Se argumenta que el recurso habría supuesto la interrupción del procedimiento y habría impedido que la entidad representada pueda llevar a cabo la gestión de las plazas concertadas adjudicadas (se indican 22 plazas de residencia y 21 de centro de día), con el consiguiente perjuicio económico.

Resume que el planteamiento de APV partiría de “conclusiones erróneas”, que APV no dispondría de plan de igualdad y, por tanto, no cumpliría el requisito de capacidad del PCAP, reiterando la idea de la vinculación a los pliegos (se cita la STS de 19 de marzo de 2001, Roj 2191/2001, y se mencionan los arts. 122.2 y 139.1 LCSP). Se vuelve a indicar la fecha de aprobación del plan de igualdad (13 de enero de 2026) y se reitera la petición de multa por temeridad por la suspensión del procedimiento y el perjuicio al resto de adjudicatarias, al órgano de contratación y al interés general.

B. █

Afirma que el escrito de alegaciones sostiene la falta de fundamentación material del recurso especial desde una perspectiva vinculada al cumplimiento del PI exigido en el procedimiento. Indica que la recurrente pretende que la falta de adecuación jurídica del plan de 2018 se atribuya al titular anterior y no a ella, pero el escrito afirma que esa línea argumental decae desde el momento en que la propia recurrente invocó ese plan para justificar que contaba con un plan de igualdad y, además, cuando decidió recuperarlo para actualizarlo y enviarlo a registro ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en fecha para cumplir con el PCAP. En conexión con ello, el escrito



de alegaciones afirma que el plan de 2018 no sería idóneo para cumplir lo dispuesto en el PCAP por tres razones que enuncia: no estaba adaptado, no estaba inscrito y su tramitación fue extemporánea. Añade que la tramitación se habría producido con posterioridad a la fecha de la Resolución recurrida, por lo que, según el propio texto, no podría considerarse idónea para tener por cumplido el requisito con anterioridad a dicha resolución.

El escrito incluye referencias a manifestaciones del propio recurso especial sobre fechas y documentación. Señala que la Recurrente habría indicado en el punto 6 de su antecedente tercero que en diciembre de 2025 y en los primeros días de 2026 se consiguió aprobar y registrar un plan de igualdad adecuado a la legislación vigente y “debidamente inscrito en el día de hoy en el REGCON”. Frente a esa afirmación, este escrito de alegaciones indica que la Recurrente aporta un acta de aprobación del plan fechada el 13 de enero de 2026 (dos días antes de la interposición del recurso) y una captura de pantalla de confirmación del envío al Registro fechada el 15 de enero de 2026 (el mismo día del recurso). A partir de esas fechas, el documento sostiene que lo acreditado sería el envío a registro el mismo día de interposición del recurso, y que ello no justificaría que el plan estuviera inscrito, tal como se afirmaba en el recurso, y que, en todo caso, serían circunstancias posteriores a la resolución de adjudicación impugnada. También se menciona de forma general que habría más deficiencias, como ausencia de fechas en alguno de los documentos aportados, aunque no se detallan en ese punto.

Finalmente, el escrito concluye con un suplico en el que solicita que se tengan por formuladas alegaciones y que, tras los trámites oportunos, se acuerde desestimar el recurso especial interpuesto.

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 inadmitida por incumplimiento de la cláusula 6. 1 del PCAP en su apartado e) relativo a la “capacidad y solvencia de la persona empresaria para contratar”. Sobre la cuestión controvertida se realizarán las siguientes consideraciones:

1. Sobre el régimen legal aplicable.

La cláusula 6.1 e) del pliego del PCAP prevé lo siguiente:

“e) Acreditar que cuentan con un Plan de Igualdad y su efectiva aplicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el caso de aquellas entidades con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras. Las entidades con un número inferior deberán acreditar mediante los documentos que justifiquen su aplicación o mediante la relación de personas trabajadoras que se beneficien de las medidas, que en su organización, funcionamiento e intervención actúan con pleno respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la integración efectiva de la perspectiva de género y la articulación de medidas o planes de igualdad orientados a dicho objetivo, en particular medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

• 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.”.



En cuanto al contenido del sobre único y la forma de presentación recogido en la cláusula 9.2 se expresa:

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

Las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007) en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

1. Cuando las personas licitadoras tengan cincuenta o más personas trabajadoras, con el régimen transitorio que se señala en la nota a pie de página.

2. Cuando así se establezca en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo.

3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. A tal efecto las personas licitadoras acreditarán la elaboración, aplicación y vigencia efectiva del citado Plan, entre otros, por alguno de los siguientes medios:

-Copia que tenga carácter de auténtica o autenticada conforme a la legislación vigente, del Plan de Igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.

-Copia que tenga carácter de auténtica o autenticada conforme a la legislación vigente, del Acta de la comisión negociadora por la que se aprueba el Plan de Igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

- Declaración de la persona representante de la empresa indicando la referencia de publicación del Plan de Igualdad o del Convenio en que aquél se inserte en el boletín oficial correspondiente.

- Poseer la persona licitadora el distintivo “Igualdad en la Empresa” y encontrarse el mismo vigente. Uno de los requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa” es, según lo dispuesto en el artículo 4.2. f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, “Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad”.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto que la vigencia o aplicación efectiva de un Plan de Igualdad ofrezca dudas a la Mesa de contratación (por ejemplo, no consta el período de vigencia o éste ha transcurrido ya sin que se conozca si se ha prorrogado o no) también podría solicitarse a la persona licitadora que presente una declaración relativa a que la misma aplica efectivamente el Plan de Igualdad firmada por la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. En dicho Plan se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo, las entidades licitadoras deberán cumplir con lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con fecha de entrada en vigor de 14 de enero de 2021, que prevé en su capítulo IV la inscripción obligatoria de los planes de igualdad en registro público, estableciendo en su



disposición transitoria única que los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del 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, previo proceso negociador.

El modelo para justificar el Plan de Igualdad se encuentra en el anexo XIII”.

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 recurrente, 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).

2. 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).

3. Despejada la cuestión anterior, procede analizar si la entidad recurrente estaba incurso en prohibición de contratar por no disponer de un PI debidamente inscrito en el REGCON a la fecha del fin de plazo de presentación de las ofertas, el 27 de julio de 2025, o si había obtenido la inscripción a la fecha del cierre de subsanación, (bien el 19 de noviembre de 2025, o bien a la fecha de la decisión de inadmisión, el 16 de diciembre de 2025), o bien que en cualquier momento anterior a este último hubiera obtenido la inscripción por un acto presunto ficticio creado a través de la figura del silencio positivo.



Debe hacerse el inciso de que el Real Decreto 901/2020 no prevé esa ficción del silencio positivo para la inscripción; no obstante, es conforme a la jurisprudencia (Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno), nº 543/2024, de 11 de abril de 2024, ECLI ES:TS:2024:2097) y doctrina de este Tribunal el entendimiento de que se puede aceptar como suficiente que hayan transcurrido un tiempo igual o superior a tres meses desde la solicitud sin resolución expresa.

Cumple afirmar que el Plan 2018 no tenía inscripción; y la solicitud de inscripción tuvo fecha por primera vez el 5 de noviembre de 2025, siendo su mesa negociadora el 25 de noviembre de 2025. La solicitud es posterior al fin del plazo de presentación de ofertas y no cumple el plazo de 3 meses para alegar silencio positivo en el momento de la declaración de la inadmisión, el 16 de diciembre de 2025, último momento para aplicar las medidas correctoras para no estar incurso en causa de prohibición de contratar.

A la fecha crítica, el plazo de fin de presentación de ofertas, y a la expiración del segundo requerimiento, en la sesión de la mesa de 16 de diciembre de 2025, no constaba plan inscrito ni concurría silencio positivo, dado que la solicitud es de 5 de noviembre de 2025, y no habían pasado un periodo igual o superior a 3 meses; la inscripción llegó el 13 de enero de 2026, después de ser declarada la inadmisión. Obviamente no es suficiente para salvar la prohibición del art. 71.1.d LCSP.

4. A mayor abundamiento, 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.».

5. 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.».

6. 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.

El PCAP exigía Plan de Igualdad vigente e inscrito para entidades con más de 50 trabajadores. APV declaró tener 58 trabajadores, por lo que la obligación era aplicable. En suma, de la cronología acreditada en el expediente resulta que ninguno de los hitos invocados por la recurrente —ni la existencia de un plan de 2018 sin constancia de inscripción, ni la documentación de compromiso y formación interna, ni la solicitud de inscripción en REGCON de 5 de noviembre de 2025 (que no alcanzaba el umbral de tres meses exigido por el PCAP a 16 de diciembre de 2025), ni la constitución de la comisión negociadora el 25 de noviembre de 2025, ni las actas y documentos posteriores a las que se refiere, (la de 17 de diciembre de 2025 y la de 13 de enero de 2026), ni la inscripción finalmente obtenida el mismo 13 de enero de 2026— permitía tener por cumplido antes del 16 de diciembre de 2025 el requisito de disponer de Plan de Igualdad inscrito o, en su caso, de solicitud con más de tres meses de antigüedad sin resolución expresa, por lo que, a dicha fecha, persistía la prohibición de contratar y procedía su inadmisión, debiendo por tanto desestimarse el recurso.

Por último, y contestando a la entidad recurrente, en relación con la alegación de trato desigual, basada en que a otras entidades —mencionadas por la recurrente— se les habría otorgado una admisión condicionada, debe señalarse que tal comparación no resulta jurídicamente atendible. En dichos supuestos, según consta en el expediente administrativo, las entidades afectadas sí alcanzaron alguno de los umbrales habilitantes previstos en la cláusula 6.1.e del PCAP, esto es, contaban con Plan de Igualdad debidamente inscrito o habían presentado solicitud de inscripción con una antigüedad igual o superior a tres meses a la fecha de referencia que marcaba el procedimiento, lo que permitía valorar su fiabilidad conforme al mecanismo de subsanación previsto. Por el contrario, APV no cumplió ninguno de esos requisitos en ninguna de las fechas críticas del procedimiento —ni a la finalización del plazo de presentación de ofertas (27/07/2025), ni a la expiración de los requerimientos de subsanación, ni a la fecha de adopción del acuerdo de inadmisión (16/12/2025)—, careciendo tanto de PI inscrito como de solicitud con la antigüedad mínima exigida. Por ello, no era jurídicamente posible extenderle el mismo tratamiento, dado que la mesa carecía de base legal para admitir condicionalmente una oferta cuyo licitador se encontraba objetivamente incurso en la prohibición de contratar del art. 71.1.d) LCSP.

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 ni siquiera a la fecha del vencimiento del plazo de la segunda subsanación, la entidad recurrente 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, es por lo que el recurso debe ser desestimado.

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



ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la ■ contra la resolución de adjudicación de 22 de diciembre de 2025 dictada en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «Nueva oferta de concertación de plazas para la prestación de los servicios de atención residencial, centro de día y centro de noche, para personas mayores en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía », (Expediente CA-08/2019H), convocado por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, agencia administrativa adscrita a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, por la que se acordó su inadmisión.

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. Declarar que no se aprecia temeridad ni mala fe en la interposición del recurso, en los términos previstos en el artículo 58.2 de la LCSP.

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.

