



Recursos nº 1594, 1595 y 1596/2023

Resolución nº 38/2024

Sección 1ª

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

En Madrid, a 18 de enero de 2024.

VISTOS los recursos interpuestos por D. C.Z.M. en representación de ALTHENIA, S.L.U. contra los acuerdos de adjudicación adoptados en el procedimiento de licitación para la contratación del “*Servicio de higienización y limpieza en los centros de CRTVE*” en los lotes 9, 13 y 17, expediente S-02369-2023; este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La Dirección de Compras de la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A. convocó licitación para adjudicar, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, la contratación del “*Servicio de higienización y limpieza en los centros de CRTVE*”, con número de expediente S-02369-2023. El contrato se dividió en 17 lotes. El valor estimado del contrato se fijó en 16.789.134,79 €. Son objeto de este recurso los acuerdos de adjudicación adoptados en los lotes 9, 13 y 17.

Segundo. El acuerdo de licitación fue publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público el 8 de julio de 2023, publicándose los Pliegos en la Plataforma de Contratación el 10 de julio. Consta enviado anuncio para publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea el 6 de julio de 2023.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, fueron admitidos un total de 7 licitadores, entre los cuales está la empresa recurrente, ALTHENIA, S.L.U., que presentó oferta a los lotes 8, 9, 13 y 17.



Tercero. Seguido el procedimiento por sus trámites, tras la apertura de las ofertas económicas, se acordó adjudicar los lotes 9, 13 y 17 del contrato a la empresa TEAM SERVICE FACILITY, S.L.

Cuarto. Contra los acuerdos de adjudicación del contrato para dichos lotes (9, 13 y 17) se interpone recurso especial en materia de contratación, uno por cada lote. En los tres lotes ALTHENIA, S.L.U. ha resultado la empresa segunda mejor clasificada conforme los criterios de adjudicación que contienen los Pliegos, por detrás de la adjudicataria.

Considera la recurrente en sus recursos -idénticos en su fundamentación jurídica- que la empresa adjudicataria en dichos lotes (TEAM SERVICE FACILITY, S.L.) no cumple con lo exigido en el Pliego sobre la obligación de adoptar medidas de igualdad durante la ejecución del contrato. En concreto, dispone la cláusula 20 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante PCAP) que ha de regir en esta licitación, lo siguiente:

“CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

(...)

La empresa adjudicataria desarrollará durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de igualdad de género de las personas que participen en la ejecución del contrato, en materias tales como carrera profesional, desarrollo del talento y reducción de la brecha salarial. La adjudicataria informará periódicamente de las medidas adoptadas”.

En coherencia con esta exigencia, el Anexo II de la Oferta administrativa, modelo de declaración responsable que contiene el Pliego, se contiene la siguiente mención:

“- Declara cumplir con la Ley General de Discapacidad y Planes de Igualdad de las Empresas, cuando sean de aplicación”.

Asimismo, la LCSP regula en su art. 71.1.d) que estarán incursas en prohibición de contratar las empresas en los siguientes supuestos:



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

Pues bien, habiendo presentado la empresa adjudicataria su declaración responsable conforme al modelo contenido en el Anexo; sostiene la recurrente que esta declaración no es correcta, dado que el Plan de Igualdad inscrito por esta empresa a la fecha de presentación de las ofertas en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) tenía vigencia hasta el año 2022, sin que conste inscrito en dicho Registro otro plan posterior. Además, el plan inscrito no solo no está vigente, sino que no se ajusta al contenido exigido tras la reforma operada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en el que se regulan los planes de igualdad y su registro, modificando el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo. En su recurso ALTHENIA, S.L.U. reproduce los preceptos del citado Real Decreto 901/2020 en que se desarrolla el contenido y exigencias aplicables a los planes de igualdad, resaltando en amarillo los apartados que se omiten en Plan que la adjudicataria tenía registrado en REGCON. Invoca a su favor la Resolución del Tribunal de Contratación Pública de Madrid 130/2022 en que se declara que *“La forma de acreditar la tenencia de plan de igualdad es la inscripción del mismo, que se verifica tras la comprobación del cumplimiento de los extremos transcritos en esta resolución”.*

Argumenta la recurrente que aplicando lo declarado en esta Resolución a los acuerdos objeto de sus recursos, ha de concluirse que TEAM SERVICE FACILITY, S.L. carecía de Plan de Igualdad vigente y actualizado a la normativa aplicable al momento de presentar su oferta, por lo que debe ser excluida. Ello implica que está incurso en prohibición de contratar y que no cumple lo exigido en los Pliegos, debiendo anularse el acuerdo de adjudicación adoptado a su favor y proponer como adjudicataria a la recurrente en los lotes 9, 13 y 17.

En su escrito solicita la recurrente la acumulación de los recursos.

Quinto. Recibido en este Tribunal el expediente, el órgano de contratación acompañó, para cada uno de los recursos, el informe a que se refiere el art. 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de



noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LSCP) y 28.4 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, RPERMC), aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

En los tres informes se opone a la estimación de los recursos interpuestos. Admite que el Plan de igualdad inscrito a la fecha de presentación de las ofertas no está adaptado a la nueva normativa, pero sostiene que se ha aprobado por la empresa otro nuevo Plan presentado en el REGCON con fecha 16 de octubre de 2023. Asimismo, niega que el Plan de Igualdad inscrito no estuviera vigente, pues el propio plan declaraba una vigencia de 5 años, al haberse negociado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020.

Invoca la Resolución de este Tribunal 139/2023, de 27 de octubre, en la que ante un supuesto análogo al planteado por la recurrente sostuvo este Tribunal lo siguiente:

“No obstante, los pliegos del contrato, que tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y no han sido impugnados, así como el artículo 71.1.d) de la LCSP, se refieren únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad. De ello se desprende que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente. La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción.

(...) téngase en cuenta que la LCSP exige disponer de un Plan de Igualdad que cumpla con lo dispuesto en el artículo 45 de la L.O. 3/2007. Por tanto, no contempla directamente



contar con dicho plan inscrito ni tampoco, por remisión de dicho precepto, resulta exigible tal inscripción”.

En idéntico sentido cita también la Resolución de este Tribunal 1187/2023, de 21 de septiembre, solicitando la desestimación del recurso en aplicación de este criterio reiterado, dado que la adjudicataria sí tenía un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, cumpliendo así lo exigido en el Pliego.

Sexto. La Secretaría de este Tribunal dio traslado de los recursos interpuestos al resto de licitadoras que participaron en el procedimiento de contratación a que se refieren los acuerdos recurridos para que pudieran, si a su derecho conviniera, hacer alegaciones al recurso; habiendo evacuado dicho trámite TEAM SERVICE FACILITY, S.L.

Sus alegaciones tienen un contenido idéntico en los tres recursos, defendiendo que la empresa ha dispuesto de un Plan de igualdad con vigencia ininterrumpida desde el año 2020. Cita las Resoluciones de este Tribunal 701/2023 y 1026/2023 para fundamentar que la inscripción no determina la vigencia y validez del Plan, además de que no es posible defender la pérdida de eficacia de un Plan de Igualdad suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020 transcurrido el plazo de cuatro años desde su firma, tal y como se reconoce en la Resolución 1026/2023 de este Tribunal.

En conclusión, el Plan de Igualdad que suscribió TEAM SERVICE FACILITY, S.L. estaba vigente al momento de la presentación de las ofertas y estaba adaptado a la legislación que era aplicable al tiempo de su adopción. A mayor abundamiento se ha aprobado otro Plan adaptado a la nueva normativa. Se adjuntan al recurso justificantes de la inscripción en el REGCON de los Planes de Igualdad de 2020 y 2023 adoptados por la empresa.

Con base en lo expuesto solicita la íntegra desestimación de los tres recursos.

Séptimo. De acuerdo con lo previsto en el art. 13 del RPERMC, se acuerda de oficio en esta Resolución la acumulación de los tres recursos interpuestos (1594, 1595 y 1596; todos ellos de 2023) dado que se dirigen contra el acuerdo de adjudicación de distintos lotes pero del mismo proceso de licitación, dictados todos ellos a favor de la misma empresa



adjudicataria, basándose el recurso en idéntico motivo de impugnación, existiendo por tanto una evidente vinculación entre ellos.

Octavo. Interpuestos los recursos, la Secretaría del Tribunal por delegación de éste dictó Resolución de 1 de diciembre de 2023 acordando mantener la suspensión del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP, de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será esta resolución la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Los recursos interpuestos, que deben calificarse como especial en materia de contratación, se interponen ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la LCSP.

Segundo. Los tres recursos se interponen contra el acuerdo de adjudicación adoptado respectivamente para cada lote (9, 13 y 17) de un contrato de servicios cuyo valor estimado se ha fijado en 16.789.134,79 €.

Dispone el art. 44.1 LCSP que:

“1. Serán susceptibles de recurso especial en materia de contratación, los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de este mismo artículo, cuando se refieran a los siguientes contratos que pretendan concertar las Administraciones Públicas o las restantes entidades que ostenten la condición de poderes adjudicadores:

- a) Contratos de obras cuyo valor estimado sea superior a tres millones de euros, y de suministro y servicios, que tenga un valor estimado superior a cien mil euros.*
- b) Acuerdos marco y sistemas dinámicos de adquisición que tengan por objeto la celebración de alguno de los contratos tipificados en la letra anterior, así como los contratos basados en cualquiera de ellos.*
- c) Concesiones de obras o de servicios cuyo valor estimado supere los tres millones de euros”.*



El contrato a que se refiere el acuerdo recurrido (contrato de servicios con un valor estimado superior a cien mil euros) está dentro de los contratos susceptibles de recurso.

Por su parte, el apartado 2 de la LCSP señala que *“Podrán ser objeto del recurso las siguientes actuaciones: c) Los acuerdos de adjudicación”*.

De modo que debe concluirse que el recurso se interpone contra un acto recurrible.

Tercero. En lo que se refiere a la legitimación para recurrir, dispone el artículo 48 de la LCSP en su primer párrafo lo siguiente: *“Podrá interponer el recurso especial en materia de contratación cualquier persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos, individuales o colectivos, se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados, de manera directa o indirecta, por las decisiones objeto del recurso”*.

La empresa recurrente ha participado en la licitación de los tres lotes cuya adjudicación recurre, habiendo resultado la segunda empresa mejor clasificada tras la adjudicataria, por lo que es evidente que la Resolución que se dicte en estos recursos, en que se decidirá la conformidad a Derecho del acuerdo de adjudicación, afectará de manera directa a la esfera de sus derechos e intereses legítimos.

Cuarto. Se han cumplido las formalidades de plazo, art. 50 LCSP y demás previstas en dicha Ley para la interposición de los tres recursos objeto de esta Resolución.

Quinto. Entrando en el fondo de la cuestión debatida, debe analizarse si la empresa que ha resultado adjudicataria en los tres lotes, TEAM SERVICE FACILITY, S.L., cumple la obligación de contar con un Plan de Igualdad, tal y como ha declarado responsablemente al formular su oferta ante el órgano de contratación, en cumplimiento de la condición especial de ejecución que exige el PCAP en su cláusula 20.

Tal y como se ha expuesto más arriba, el PCAP aplicable a este contrato recoge entre las condiciones especiales de ejecución exigibles al adjudicatario, en su cláusula 20, la siguiente:



“La empresa adjudicataria desarrollará durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de igualdad de género de las personas que participen en la ejecución del contrato, en materias tales como carrera profesional, desarrollo del talento y reducción de la brecha salarial. La adjudicataria informará periódicamente de las medidas adoptadas”.

Por ello en el modelo de declaración responsable que contiene el Pliego se incluye la siguiente mención:

“- Declara cumplir con la Ley General de Discapacidad y Planes de Igualdad de las Empresas, cuando sean de aplicación”.

Declaración que ha sido cumplimentada por la adjudicataria en aplicación del modelo suscrito por su representante legal.

Pues bien, siendo esta la redacción del Pliego, consta en el expediente remitido que la adjudicataria contaba con un Plan de Igualdad adoptado el 6 de mayo de 2020, es decir, negociado y aprobado antes de la entrada en vigor de la reforma operada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre; de modo que su contenido, en efecto, no está adaptado a las exigencias que novedosamente recoge esta norma. En su cláusula primera se recoge una vigencia del Plan de cinco años.

Sobre la vigencia de los Planes de Igualdad suscritos por las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del citado RD 901/2020 (cuyo contenido, claro está, no está adaptado a esta última reforma) este Tribunal ha señalado, en su Resolución 1026/2023, lo siguiente:

“Este Tribunal considera, sin embargo, que no es posible entender que el Plan de Igualdad de la empresa adjudicataria, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 (y plenamente ajustado a la legislación vigente, en cuanto a su duración temporal, en el momento de su suscripción) devino inaplicable, y dejó de ser vinculante para las partes, al cumplirse el plazo de cuatro años desde su firma. Por el contrario, debe entenderse que su vigencia se prolongó por nueve meses más en los términos acordados en su apartado 5. Y ello, porque, de una parte, en el Real Decreto 901/2020 no se contiene ninguna previsión expresa que imponga esa consecuencia extintiva para los Planes



anteriores a su entrada en vigor que no hubieran adaptado su plazo de vigencia a la nueva regulación del artículo 9.1 (como, sin duda, sería indispensable para poder mantener la producción de un efecto tan drástico y, en definitiva, contradictorio con la voluntad del legislador de fomentar la regulación convencional por empresas y trabajadores de las condiciones de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral); y de otra, porque mantener esa extinción producida ope legis al cumplirse ese plazo de cuatro años, sin posibilidad de una ultraactividad acordada por las partes, no sería coherente con el principio general que inspira la regulación de la vigencia de los acuerdos resultantes de la negociación colectiva, que el legislador prevé que subsista, al menos dentro de ciertos límites, durante las negociaciones para su renovación, como se refleja, por ejemplo, en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,)...»”.

Adicionalmente, ha de reseñarse que la DT 1ª del RD 901/2020 fija un plazo máximo de 12 meses para que, previo proceso negociador, las empresas ajusten su Plan de Igualdad al contenido del citado Real Decreto. El incumplimiento de dicha previsión podría, en su caso, constituir una infracción con base en lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pero no determina la aplicación de la prohibición para contratar establecida en el artículo 71.1 b) in fine de la LCSP.

En efecto, dicho artículo 71.1 b) de la LCSP tipifica como prohibición para contratar lo siguiente:

“b) Haber sido sancionadas con carácter firme (...) por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto; (...)”.

Las prohibiciones para contratar son normas restrictivas de derechos individuales y como tales han de ser interpretadas. Así lo hemos declarado en nuestras Resoluciones nº 1043/2022 y nº 111/2022 ya lo sosteníamos, con cita en esta última de la siguiente



jurisprudencia del Tribunal Supremo y Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la cuestión:

“Por otra parte, es oportuno resaltar que, aunque nuestros Tribunales han declarado reiteradamente que en materia de prohibición para contratar no nos situamos ante el ejercicio de potestades sancionadoras, no obstante, como ha dicho el Tribunal Supremo, entre otras, en las sentencias de 31 de mayo de 2007 (recurso 9762/2004) y 1 de junio de 2007 (recurso 11052/2004), a pesar de no tener carácter sancionador, «si bien al ser un acto limitativo de derechos, según la sentencia del Tribunal Constitucional 61/1990, de 29 de marzo, deben aplicarse a estas prohibiciones ciertos principios y garantías propios del procedimiento sancionador». En efecto, siendo las “prohibiciones para contratar”, como declaró el Tribunal Supremo, materia reservada a Ley, y suponiendo dichas prohibiciones un acto gravemente restrictivo de derechos, en consecuencia, la reserva legal, no sólo debe alcanzar la creación de nuevas causas de prohibición para contratar o modificación de las ya existentes, sino que también se extiende en cuanto a los efectos de dicha prohibición, pues son en éstos en donde despliega la prohibición de contratar su verdadero alcance, duración y ámbito de aplicación. Por tanto, no sería consecuente que se limitara la reserva de ley únicamente a la creación o modificación de las causas de prohibición, pero no a sus efectos, pues es aquí donde se producen de manera efectiva la restricción de derechos, materializada en la imposibilidad de presentar proposiciones, con los consiguientes daños y perjuicios graves que de ello se pueden derivar para las empresas, tanto mayor cuanto más amplio sea el ámbito de la prohibición.”

Más recientemente y sobre la interpretación de una norma de derecho laboral (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores), como la normativa reguladora sobre Planes de Igualdad, que nos ocupa, la sentencia nº 338/2017 del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de 2017 (Fundamento de Derecho Quinto) defendía el principio de interpretación restrictiva de las normas restrictivas de derechos individuales.

Siendo ello así, la falta de inscripción del Plan de Igualdad o la falta de adecuación de este al Real Decreto 901/2020 no constituyen prohibición para contratar, a juicio de este Tribunal, dada la literalidad de la misma que solo refiere al artículo 45 de la Ley Orgánica.



A tal efecto, interesa destacar cómo la última modificación de la prohibición para contratar llevada a cabo por la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023 supuso su adecuación parcial a la normativa laboral, para exigir dicho Plan a las empresas con más de 50 trabajadores, siendo así que hasta entonces la prohibición para contratar solo aplicaba a las empresas de más de 250 trabajadores, mientras que la normativa laboral exigía y sancionaba en caso de incumplimiento a las empresas que no contasen con él, si tenían más de 50 trabajadores.

Aplicando esta doctrina al supuesto ahora analizado, hemos de concluir que TEAM SERVICE FACILITY, S.L. disponía de Plan de Igualdad en vigor, y que dicho Plan de Igualdad estaba sometido a la normativa anterior a la reforma operada por el RD 901/2020, siendo por tanto plenamente válido -en cuanto a su contenido- cuando se adoptó, y conservando su vigencia tras la entrada en vigor de la última normativa. Además, estaba inscrito en el REGCON, aun cuando, como se ha indicado anteriormente, según doctrina también reiterada de este Tribunal, la inscripción no es necesaria para poder considerar que la empresa dispone de un Plan de Igualdad válido (Resoluciones de este Tribunal 1664/2022, 238/2023 o 701/2023). Dispone la primera de las Resoluciones citadas (1664/2022) lo siguiente:

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

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

“No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito



de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres”.

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

A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. Por un lado, pesa sobre la empresa la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad y, por otro, la obligación de inscribir este plan. No obstante, los pliegos del contrato, que tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y no han sido impugnados, así como el artículo 71.1.d) de la LCSP, se refieren únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad.

De ello se desprende que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente.

La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción.

Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello



de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos”.

Y es que lo relevante de esta exigencia es que la empresa licitadora cuente con un Plan de Igualdad negociado con los representantes de los trabajadores y que se aplique con carácter vinculante para la empresa en favor de dichos empleados. Estos Planes son fruto de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016). Ciertamente es que la inscripción del Plan es obligatoria conforme a la normativa vigente, pero esta inscripción no tiene carácter constitutivo ni garantiza el acomodo de su contenido a la normativa, habida cuenta que no existe una calificación previa del Plan de Igualdad que pudiera contener una negativa a la inscripción tras el análisis de su contenido por no ser conforme a la Ley aplicable.

Pero es que además, en el caso objeto de esta Resolución, la empresa adjudicataria sí contaba con un Plan de Igualdad inscrito. La única cuestión controvertida es que su contenido no estaba adaptado a la última reforma operada por RD 901/2020, si bien ello no determina su invalidez ni su pérdida de vigencia tras la entrada en vigor de esta norma, tal, ni que se encuentre incurso en prohibición de contratar, como hemos razonado anteriormente.

En definitiva, es claro que la adjudicataria cumple con el requisito exigido en los Pliegos y no está incurso en prohibición de contratar, pues disponía de Plan de Igualdad aun cuando su contenido no se hubiera adaptado a la última reforma, por haberse negociado y aprobado con anterioridad a su entrada en vigor, lo que no deja de restarle validez incluso tras la vigencia del RD 901/2020. A ello ha de añadirse que en ejecución del contrato la condición especial impuesta al adjudicatario se va a cumplir con un Plan de Igualdad que sí está adaptado a la nueva normativa, pues ha acreditado la adjudicataria que ha procedido a actualizar su Plan de Igualdad para adaptarlo a la última reforma legal.



Se impone, por tanto, la íntegra desestimación del recurso interpuesto, debiendo confirmarse los acuerdos de adjudicación adoptados por ser plenamente ajustados a Derecho.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

ESTE TRIBUNAL, en sesión celebrada en el día de la fecha **ACUERDA**:

Primero. Desestimar los recursos interpuestas por D. C.Z.M. en representación de ALTHENIA, S.L.U. contra los acuerdos de adjudicación adoptados en el procedimiento de licitación para la contratación del “*Servicio de higienización y limpieza en los centros de CRTVE*” en los lotes 9, 13 y 17, expediente S-02369-2023, confirmando íntegramente su legalidad.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.

Tercero. Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11.1 letra f) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA
LOS VOCALES