



Acuerdo de Pleno sobre aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un Plan de Igualdad

En Madrid, 26 de septiembre de 2024

Reunidos los miembros del Tribunal:

PRESIDENTA

D. ^a María de la Concepción Ordiz Fuertes

VOCALES

D. ^a María José Rodríguez Matas

D. Jesús Fernández García

D. José Claudio Álvarez Villazón

D.^a Virginia Leung Fernández

D.^a Isabel Luengo Borrero

SECRETARIA GENERAL

D.^a María de los Ángeles Martín Hernanz

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombre ha sido publicada en el BOE de 2 de agosto de 2024. Su Disposición final segunda modifica el artículo 71.1 letra d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, Ley 9/2017) en lo atinente a la prohibición para contratar consistente en no cumplir con la obligación de contar con un Plan de igualdad.

La redacción del precepto quedará como sigue, tras la indicada modificación (en negrita el cambio):

“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 que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente**”.*

Con anterioridad a la reforma legislativa, este Tribunal ha interpretado el precepto en cuestión considerando que la inscripción del Plan de Igualdad no era constitutiva, la redacción del artículo 71. 1 letra d) no la exigía expresamente, por lo que en atención a que es una norma sancionadora y limitativa de la concurrencia, procedía en esta materia una interpretación restrictiva y, en consecuencia, que la falta de inscripción del Plan de Igualdad no determinaba por sí sola que la empresa se encontrase incurso en una prohibición para contratar en el sector público. Dicha interpretación ha sido confirmada por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 22 de mayo de 2024.

La enmienda nº 36 presentada al Proyecto de Ley Orgánica en el Congreso de los Diputados, justifica la incorporación de la Disposición adicional en los siguientes términos:

JUSTIFICACIÓN

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) recoge, en su artículo 71.1.d, que se prohíbe la contratación pública de todas aquellas sociedades de más de 50 trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad, obligatoriedad efectiva desde el 1 de enero de 2023. Si embargo y puesto que no hay obligatoriedad de inscribir en el Registro de la autoridad laboral correspondiente ese plan de igualdad, se hace más difícil utilizar la contratación pública para estimular a las empresas para mejorar en el cumplimiento de sus obligaciones sociales y de carácter laboral. De hecho, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), en su Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre, consideró que la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme a la legislación laboral, no tiene carácter constitutivo, sino únicamente efectos de publicidad. Entendemos que debe modificarse esta situación en aras a conseguir un mayor compromiso por parte de las empresas que desean trabajar para el sector público.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y que la seguridad jurídica es la clave de bóveda del ordenamiento jurídico, el Pleno de este Tribunal alcanza los siguientes **ACUERDOS**:

PRIMERO. El cambio legislativo será de aplicación a los expedientes de contratación que se inicien a partir del 22 de agosto de 2024, teniendo en cuenta lo señalado en la Disposición final 15ª de la Ley Orgánica 2/2024 y en la Disposición transitoria primera apartado primero de la Ley 9/2017.

SEGUNDO. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley 9/2017, las empresas de cincuenta o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente.



Una interpretación literal y teleológica de la modificación legislativa, expresada esta en la justificación de la reforma que expresamente cita el criterio de este Tribunal, nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar.

TERCERO. Como excepción al acuerdo anterior, no se encontrarán incursas en la prohibición para contratar, las empresas de cincuenta o más trabajadores, que hayan solicitado la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente y no hayan recibido notificación de decisión alguna sobre la misma transcurridos tres meses desde la solicitud.

Tenemos en cuenta para ello que la sentencia nº 543/2024, de 11 de abril, de la Sala de lo Social, Pleno, del Tribunal Supremo aplica en este caso el silencio administrativo positivo, con la consecuencia de la imposible denegación tardía de la inscripción.

CUARTO. A efectos de la acreditación de no estar incurso en la prohibición de contratar por la causa antes referida, se aplicará la doctrina del “self cleaning” de acuerdo con lo expuesto en nuestro Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de las prohibiciones para contratar de fecha 5 de abril de 2022.

EL TRIBUNAL