



Recurso nº 8/2023 C.A. de Castilla-La Mancha 2/2023

Resolución nº 238/2023

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 3 de marzo de 2023

VISTO el recurso interpuesto por D. F.G.C., en representación de EMPLEDIS, S.L., contra su exclusión del lote 2 del procedimiento “*Contrato de Gestión y limpieza del Museo Etnográfico de Talavera de la Reina*”, expediente 00065/2022/CUL, convocado por el Organismo Autónomo Local de Cultura de Talavera de La Reina, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El anuncio de la licitación objeto del recurso se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público con fecha 20 de abril de 2022 y en el DOUE el 18 de abril, finalizando el plazo para presentar ofertas el 27 de mayo siguiente.

El valor estimado del contrato, dividido en dos lotes, es de 517.344,87 euros, de los cuales en el recurso se impugna el número 2 CONTRATO LIMPIEZA DEL MUSEO ETNOGRÁFICO.

El expediente se tramita por el procedimiento abierto y de acuerdo con 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).

Segundo. Tras los trámites correspondientes, la Mesa de contratación otorgó a la empresa recurrente la máxima valoración, propuesta que se acepta por el órgano de contratación,



requiriendo a Empledis S.L la documentación establecida en la clausula 33 del Pliego de Clausulas Administrativas Particulares y en el Cuadro de Caracteristicas del Contrato, de conformidad con lo previsto en el artículo 150.2 de la LCSP, en los siguientes términos:

“Este O.A.L. de Cultura ha recibido con fecha 24 de octubre de 2022 y núm. de registro de entrada: 2022-44051, escrito de la empresa LUZSOLA S.L., participante en el procedimiento de licitación del contrato señalado, en el que expone la falta de un Plan de igualdad vigente de la empresa EMPLEDIS S.L. Se da traslado de copia de dicho escrito, otorgando un plazo de DIEZ DÍAS para presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes (artículo 82.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas)”.

La empresa recurrente presentó el 9 de noviembre sus alegaciones y documentación de apoyo.

Tercero. Con fecha 24 de octubre del corriente se dirige, al órgano de contratación, un escrito por parte de la empresa clasificada en segundo lugar –LUZSOLA, S.L.– en cuya virtud se pone en concoeimiento del mismo que, una vez consultado el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), el último plan de igualdad aprobado y registrado por la empresa porpuesta para la adjudicación no está en vigor.

Cuarto. A resultas de lo anterior, se requiere a dicha empresa primera clasificada a fin de que acredite que cuenta con plan de igualdad vigente.

En atención a dicho requerimiento, la citada mercantil aporta la siguiente documentación:

- Acta de la Reunión Comisión del Plan de Igualdad EMPLEDIS S.L., de fecha 25 de mayo de 2017.
- Copia de Acuse de Recibo, fecha 23/02/2022, según expone en su contestación se trata de la presentación del nuevo Plan de Igualdad acordado.



- Copia de Acuse de Recibo, fecha 08/08/2022, correspondiente a la subsanación del Plan presentado.
- Copia de Acuse de Recibo, fecha 07/09/2022, correspondiente a una nueva subsanación del Plan Igualdad.
- Comunicación de la subdirección General de Relaciones Laborales de la inscripción del Plan de Igualdad de fecha ocho de noviembre de 2022.

Quinto. Mediante acuerdo adoptado el uno de diciembre de 2022, en el que se incorpora un informe sobre las consecuencias de la falta de inscripción del plan de igualdad, el órgano de contratación adoptó la siguiente decisión objeto de recurso:

“SEGUNDO.- Lote 2: Limpieza del Museo Etnográfico

1º.- Excluir de la licitación a la empresa EMPLEDIS S.L. por estar incurso en causa de prohibición de contratar recogida en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

2º.- Proponer como adjudicatario a LUZSOLA S.L. por ser el segundo clasificado según Acuerdo del Consejo Rector de fecha 27 de septiembre de 2022 (...).”

Sexto. Con fecha 3 de enero de 2023, la empresa EMPLEDIS, S.L. interpuso recurso especial en materia de contratación contra el acto transcrito. Acompaña junto con el escrito de recurso, entre otros, un documento, que figura también en el expediente, en el que los miembros de la empresa y de los representantes de los trabajadores, el 14 de mayo de 2021 acuerdan:

“prorrogar la vigencia del plan de igualdad de la empresa EMPLEDIS por el periodo imprescindible mientras culmina la negociación del nuevo plan”.

Séptimo. Por la Secretaría de este Tribunal con fecha 10 de enero de 2023 se ha dado traslado del recurso a los interesados, habiendo presentado alegaciones la empresa LUZSOLA, S.L oponiéndose al recurso y se ha evacuado el correspondiente informe del órgano de contratación que se opone también a su estimación.



Octavo. Con fecha 19 de enero de 2023 la secretaria del Tribunal, por delegación de éste, acordó el mantenimiento de la medida cautelar de suspensión del lote 2 del procedimiento de contratación, producida automáticamente por recurrirse el acuerdo de adjudicación conforme al art 56.3 de la LCSP, de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será la presente resolución del recurso la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El recurso se interpone ante este Tribunal que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 46.2 y 4 de la LCSP, y 22.1.1º del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre (RPERMC), por tratarse el órgano de contratación de un poder adjudicador, perteneciente, según la LCSP y a estos efectos, al sector público, según lo dispuesto en el artículo 3.1 del citado texto legal; así como en virtud del Convenio suscrito el 24 de septiembre de 2020 entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha sobre atribución de competencias de recursos contractuales, publicado en el BOE el 3 de octubre de 2020.

Segundo. En aplicación del artículo 48 de la LCSP, ha de entenderse que la recurrente ostenta legitimación activa para la interposición del recurso por haber participado en la licitación pues, de acogerse el recurso, ello le supondría ser readmitida al procedimiento licitatorio.

Tercero. El acto objeto del recurso es apto para su impugnación en cuanto se refiere a la exclusión de un contrato de servicios –artículo 44.2.b) de la LCSP–, por un valor estimado superior a 100.000 euros conforme al artículo 44.1.a) del citado texto legal.

El recurso ha sido interpuesto en tiempo y forma.

Cuarto. Constituye objeto de este recurso analizar la conformidad con el ordenamiento jurídico de la decisión del Consejo Rector del Organismo Autónomo Local de Cultura del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina por el que se acuerda excluir de la licitación a la empresa recurrente, por estar incurso en causa de prohibición de contratar recogida



en el artículo 71.1.1.d) de la LCSP. Todo ello por carecer, en el momento final de presentación de las ofertas, esto es, a fecha 27 de mayo de 2022 del 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

Quinto. La empresa recurrente, sin discutir la exigencia de dicho plan de igualdad, aduce en su escrito que disponía de dicho plan por cuanto:

“Cuarto.- El primer Plan de Igualdad de EMPLEDIS S.L. fue aprobado el 25/05/2017, estableciendo un periodo de vigencia de 4 años y en todo caso, declarando su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan. Este fue registrado en el REGCON el 01/12/2020. En este sentido, se convoca la constitución de la mesa de negociación el 20/04/2021 y el 23/04/2021 se constituye la comisión negociadora del Plan de Igualdad, acordándose la prórroga de la vigencia del plan hasta la aprobación de uno nuevo (DOCUMENTO NÚM. 3). El 04/02/2022 se procede a la finalización de las negociaciones y a la aprobación del nuevo plan de igualdad, con una vigencia de 4 años a contar desde su firma (desde 04/02/2022 a 03/02/2022).

Quinto. - El día 23/02/2022 se procede a registrar el Plan de Igualdad en el REGCON, recibándose comunicación de subsanación el 27/07/2022, procediéndose a cumplir con el requerimiento el 05/08/2022. El 29/08/2022 se recibe nueva comunicación de subsanación, realizándose el trámite el 07/09/2022. Nuevamente, y por última vez, con fecha de 04/10/2022 se realiza nuevo requerimiento que es contestado el 05/10/2022. Finalmente, con fecha de 08/11/2022 se notifica a esta empresa por la Subdirección General de Relaciones Laborales que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa EMPLEDIS, S.L. (Loc: PS83MU81). (DOCUMENTO NÚM. 4). En cualquier caso, tal y como se puede consultar públicamente, la vigencia del plan se retrotrae al 04/02/2022, momento en que se firmó por primera vez el contenido material del plan y previo al inicio del proceso de licitación”.

Se afirma también que:



“No dudamos de que este requisito es, sin duda, una herramienta especialmente adecuada para hacer realidad la igualdad de género y de ahí que se haya extendido su obligatoriedad por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pero, no obstante, en el presente caso el servicio no se ha adjudicado a la mejor oferta porque pudiera entenderse que no se cumple con el requisito que garantiza formalmente la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, sino por no acreditarse, supuestamente, el requisito del Registro del Plan de Igualdad en un momento determinado y haberlo realizado extemporáneamente, lo que nos parece del todo contradictorio con el fin último que persiguen tanto la propia licitación (que ejecute el servicio la empresa con la mejor oferta) como el requisito de inscripción (garantizar que durante la ejecución esté garantizada la igualdad entre hombres y mujeres), lo que también está garantizado por EMPLEDIS, S.L. No se entiende el carácter sancionador de la medida si, en definitiva, se está perjudicando directamente al propio servicio que se pretende ejecutar conforme a unas previsiones de calidad contenidas en los Pliegos y plasmadas en la elección de la mejor oferta, que luego se rechaza”.

Aporta con el recurso el certificado de 8 de noviembre de 2022 del Ministerio de Trabajo y Economía Social que indica que:

“En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa EMPLEDIS, S.L. (Loc: PS83MU81)”.

Aporta también como documento número 3, un acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales suscrito el 14 de mayo de 2021 en el que se acuerda:



“prorrogar la vigencia del plan de igualdad de la empresa EMPLEDIS, por el periodo imprescindible mientras culmina la negociación del nuevo plan”.

Sexto. Constituyen elementos para resolver este recurso, las siguientes previsiones:

En el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, dentro de su cláusula 31 se dispone que los licitadores han de presentar:

“7.- Declaración responsable conforme al modelo del Anexo VI relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes y al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, los licitadores harán constar que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social así como que, en aquellos casos en los que corresponda, cumple con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. De conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano de contratación podrá hacer uso de sus facultades de comprobación que tenga atribuidas en relación con el cumplimiento de las citadas obligaciones.

Este Anexo no será exigible en los contratos en los que se efectúe la reserva a centros especiales de empleo”.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro prevé en el artículo 11, en sus apartados 1 y 2, que:

“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”.

Por su parte, los artículos 71, 72 y 140 de la LCSP disponen:

“Artículo 71 Prohibiciones de contratar

1. 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) (...) 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.

Artículo 72. Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento

“1. Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras c), d), f), g) y h) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.”

Artículo 140. Presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos.

“1. En relación con la presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, se observarán las reglas establecidas a continuación:



a) Las proposiciones en el procedimiento abierto deberán ir acompañadas de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación de conformidad con lo indicado en el artículo siguiente, que deberá estar firmada y con la correspondiente identificación, en la que el licitador ponga de manifiesto lo siguiente: (...)

3.º Que no está incurso en prohibición de contratar por sí misma ni por extensión como consecuencia de la aplicación del artículo 71.3 de esta Ley. (...)

3. El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato. (...)

4. 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.

Resta, en fin, aludir al último parámetro a cuyo través procede resolver el supuesto aquí analizado; éste no es otro que el Acuerdo del Pleno de este Tribunal de fecha 5 de abril de 2022, referente a la aplicación de las prohibiciones para contratar, cuyas conclusiones son:

- *“Las prohibiciones para contratar se aplicarán a todos los licitadores que concurren a un procedimiento de contratación sujeto a la LCSP, no solo al propuesto como adjudicatario.*
- *Los licitadores deberán no encontrarse incursos en prohibición para contratar al fin del plazo de presentación de ofertas.*
- *El licitador propuesto como adjudicatario no podrá encontrarse incurso en prohibición para contratar, al tiempo de la celebración del contrato.*

- *Durante la licitación el órgano de contratación podrá exigir que se acredite no encontrarse incurso en prohibición para contratar, cuando aprecie indicios de lo contrario y no solo en el trámite previsto en el artículo 150.2 de la LCSP.*
- *Encontrarse en causa de prohibición para contratar es causa de exclusión.*
- *Previamente a declarar la exclusión, cuando se aprecie la existencia de una prohibición para contratar, ha de ponerse de manifiesto al licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad, pese a la existencia de un motivo de exclusión.*

Ello incluye además la posibilidad de regularizar su situación tributaria y en materia de Seguridad Social, procediendo al pago o a la celebración de un acuerdo de fraccionamiento o aplazamiento del mismo o acreditando la suspensión de su eficacia con ocasión de su impugnación, administrativa o judicial.”

Séptimo. Así las cosas, es criterio de este Tribunal que –entre el momento regulado en el artículo 140 de la LCSP y el que preceptúa el artículo 150 de dicha norma legal– el órgano de contratación puede verificar que algún licitador no se encuentra en prohibición de contratar habiendo de requerirle a fin de que pueda acreditar no hallarse en tal situación, de modo que si aquél llegase a solventar la eventual circunstancia en que incurriese –de entre las reguladas en el artículo 71 de la LCSP– durante el plazo otorgado al efecto, y ya no se hallase en prohibición de contratar, la posible falta de aptitud de esa empresa decae, lo que impide al órgano de contratación su exclusión del procedimiento licitatorio por tal razón.

En consecuencia, trasladando dicho criterio a la controversia aquí suscitada, al haber acreditado la mercantil actora que disponía de un plan de igualdad a raíz del requerimiento efectuado por el órgano de contratación, ello debería haber llevado a éste a advenir la aptitud de la empresa propuesta como adjudicataria y conduce a este Tribunal a anular la actuación impugnada.

Por lo que se refiere los planes de igualdad, este Tribunal ha tenido ocasión de abordar su obligatoriedad en las Resoluciones 1529/2021, de 5 de noviembre, y 731/2022, de 16 de junio. En la primera de ellas se afirma:

“En todo caso, 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.”

Por tanto, lo que sí queda claro es que ningún adjudicatario puede incumplir la obligación de contar con un plan de igualdad en los términos establecidos en el precepto anteriormente reseñado (...).”

Pero es que este Tribunal, además, muy recientemente –en la Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre– ha vuelto a analizar la cuestión y concluir que la inscripción del plan de igualdad carece de carácter constitutivo, de suerte que su inscripción en el Registro dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social se produce a los meros efectos de publicidad. En dicha Resolución se afirma:



«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».

En línea con esto último, si se atiende a la finalidad que persigue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Sentencia del Tribunal Supremo 13 de septiembre de 2018, Sala 4ª, rec. nº 213/2017). Dichos Planes, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada Ley Orgánica deben ser 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), de tal manera que la falta de negociación

origina la nulidad del Plan de Igualdad, como ha declarado el Tribunal Supremo. Así, 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, incide en la obligatoriedad de negociación del Plan de Igualdad y desarrolla el procedimiento de negociación que ha de llevarse a cabo y las competencias de la Comisión Negociadora que ha de crearse al efecto, pero el citado Real Decreto no establece en su articulado un posible juicio de legalidad sobre el Plan de Igualdad que pueda motivar la negativa a su inscripción.

Lo anterior es lógico puesto que la validez del Plan y su aplicación en la empresa no la determina la inscripción en el registro, sino la negociación entre las partes del mismo con los requisitos que establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y que desarrolla el Real Decreto 901/2020.

Sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho Plan en el registro.

De hecho, la Ley Orgánica 3/2007, en su versión inicial no contemplaba la creación e inscripción del Plan de Igualdad en un registro específico. Fue el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es decir, doce años después, el que concretó las materias que debía abordar el Plan y el que, modificando el artículo 45 de aquella, vino a crear el registro para dichos planes estableciendo la obligatoriedad de su inscripción.

Descendiendo al supuesto aquí analizado, interesa destacar los siguientes hitos en cuanto a la situación de la mercantil actora y por lo que respecta al plan de igualdad, durante el presente procedimiento de licitación:

- El día 4 de febrero de 2022 se procede a aprobar el último Plan de Igualdad entre los representantes de la mencionada empresa y los de los trabajadores;

- En fecha 23 de febrero de 2022 se solicita el registro de dicho Plan;
- El día 20 de abril de 2022 se inicia el plazo para presentar proposiciones que se prolonga hasta el 27 de mayo siguiente, durante el cual la recurrente presenta la suya (el 20 de mayo);
- En fecha 25 de octubre de 2022 se requiere a la recurrente, por parte del órgano de contratación, para que justifique que cuenta con el Plan de Igualdad vigente a resultas de un escrito presentado por su competidora –LUZSOLA, S.L.– el día anterior;
- El día 8 de noviembre de 2022 se procede al registro e inscripción de dicho Plan;
- En fecha 9 de noviembre de 2022 la recurrente atiende el citado requerimiento significando muy especialmente al órgano de contratación que, respecto al dato relatado en el apartado anterior, la vigencia del Plan no responde a su fecha de inscripción sino de aprobación.

Pues bien, como ya se ha adelantado anteriormente, dicho órgano debió –ante el claro indicio de prueba aportado por la mercantil actora, consistente en la comunicación de inscripción del Plan de Igualdad por parte de la Subdirección General de Relaciones Laborales, en la que se omitía su fecha de vigencia– comprobar la veracidad de cuanto afirmaba tal empresa mediante la consulta del REGCON, de público acceso, y una vez contrastada dicha fecha, que efectivamente atiende a su fecha de aprobación y no de inscripción, conforme al transcrito Acuerdo del Pleno de este Tribunal de fecha 5 de abril de 2022, dar por subsanada la posible circunstancia tipificada en el artículo 71.1.d) de la LCSP, pues había acreditado suficientemente ya que no se hallaba en prohibición de contratar.

En consecuencia, la resolución impugnada no es conforme a Derecho, lo que implica la estimación del recurso, habiendo de ordenar este Tribunal –con la readmisión de la mercantil actora– la retroacción de actuaciones al momento en que fue emitido informe (documento nº 84 del expediente administrativo) para evaluar la documentación aportada por dicha empresa al objeto de acreditar que contaba con plan de igualdad, toda vez que había acreditado disponer del mismo y, en consecuencia, que no se hallaba en la prohibición de contratar regulada en el párrafo primero *in fine* del artículo 71.1.d) de la LCSP.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación

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

Primero. Estimar el recurso interpuesto por D. F.G.C., en representación de EMPLEDIS, S.L., contra su exclusión del lote 2 del procedimiento “*Contrato de Gestión y limpieza del Museo Etnográfico de Talavera de la Reina*”, expediente 00065/2022/CUL, convocado por el Organismo Autónomo Local de Cultura de Talavera de La Reina, que deberá proceder conforme a lo expuesto en el Fundamento de Derecho Séptimo de la presente Resolución.

Segundo. Levantar la suspensión del lote 2 del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 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 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta 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.

LA PRESIDENTA

LOS VOCALES