



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 1204/2025

Resolución nº 1499/2025

Sección 2ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 16 de octubre de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. E. P. O. en representación de HOSPITAL INMACULADA GRUPO HLA, S.L.U, contra el acuerdo de retirada de su proposición del procedimiento del *“Contrato de servicios de Asistencia Sanitaria en régimen hospitalario a la población protegida de Umivale Activa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 3 y a los trabajadores autónomos adheridos en la localidad de Granada (Granada)”*, expediente SER-25-0080-OSA, convocado por la gerencia de UMIVALE ACTIVA, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 3, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. El 30 de abril de 2025, el delegado de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº3 (en adelante UMIVALE ACTIVA) acordó la iniciación, por el procedimiento abierto y mediante tramitación ordinaria, del expediente de contratación arriba nominado, con un valor estimado de 711.259,78 euros, sin división en lotes.

Segundo. Tras la aprobación del expediente y de los pliegos rectores de la contratación, se publicaron el anuncio de licitación y los pliegos en la Plataforma de Contratación del Sector Público (en adelante, PCSP) el 2 de mayo de 2025.

El objeto del servicio se anunció con el siguiente CPV:

85120000 - Servicios de ejercicio de la medicina y servicios conexos.



Tercero. El procedimiento de contratación sigue los trámites de un contrato de servicios sujeto a regulación armonizada, regulado en la vigente 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).

Cuarto. Al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, el 19 de mayo de 2025, a las 14 horas, resultaron las de los siguientes licitadores:

-HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA S.L.U

Quinto. En fecha 20 de mayo de 2025, se procedió a la apertura de la documentación administrativa de la licitadora, requiriéndole la subsanación de diversos aspectos de esta.

Sexto. En la reunión de la mesa de contratación de 26 de mayo de 2025, analizada la documentación, se tuvo por subsanada, y por admitida a la licitadora.

Séptimo. El 27 de mayo de 2025, se abrió el sobre nº2 relativo a los criterios evaluables de forma automática (ofertas económicas) y tras su evaluación se propuso como adjudicatario a HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA, S.L.U. y requiriéndole con ello, la documentación del artículo 150.2 LCSP, que se cumplimentó el 2 de junio de 2025, de forma incompleta, por lo que se le requirió para su subsanación.

Octavo. Revisada la documentación, la Mesa propuso al órgano de contratación la retirada de la proposición de la recurrente de la licitadora por el siguiente motivo:

“ésta refleja en su Anexo I ser una empresa de 50 o más trabajadores, declarando cumplir con el requisito de disponer de un Plan de igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2017. Sin embargo, tal y como se puede comprobar en las imágenes que se adjuntan, consultado el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos), en fecha 01/07/2025, no consta inscrito y vigente el referido Plan de Igualdad, ni han acreditado correctamente haber solicitado la inscripción en el REGCON de ese Plan de igualdad con más de 3 meses previos a la fecha final de presentación de ofertas sin que el REGCON haya emitido resolución denegatoria expresa dentro de dicho plazo (a través de



certificación justificativa de solicitud de inscripción en el REGCON). Este incumplimiento comporta una prohibición de contratar con el Sector Público, de conformidad con el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público por lo que se propone su exclusión”.

Noveno. El órgano de contratación acordó la retirada de la proposición de HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA, S.L.U y, al tratarse del único licitador, declaró desierto el procedimiento, lo cual se publicó en la PLACSP el 8 de julio de 2025 y seguidamente se notificó al licitador.

Décimo Contra dicho acuerdo, presentó HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA, S.L.U recurso especial en material de contratación en fecha 28 de julio de 2025, solicitando la estimación del recurso por la que anulara y dejara sin efecto la decisión de la mesa de contratación de retirada de su oferta retrotrayendo el procedimiento al momento inmediatamente anterior a este acuerdo y adjudicando el contrato a su favor.

Undécimo. La Secretaría del Tribunal reclamó el expediente y el informe del órgano de contratación, que fueron remitidos en plazo y en forma, y siguiendo el curso de este procedimiento de revisión de actuaciones administrativas en materia de contratos del sector público.

Decimosegundo. Interpuesto el recurso, la secretaria general del Tribunal, por delegación de este, dictó resolución de 21 de agosto de 2025, denegando la medida cautelar solicitada consistente en la suspensión de procedimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56.3 de la LCSP, puesto que se interpone contra un procedimiento ya finalizado por haber sido declarado desierto por el órgano de contratación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente recurso, que debe calificarse como especial en materia de contratación, se interpone ante este Tribunal que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la LCSP y artículo 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.

Segundo. Dispone el artículo 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:*

b) Los actos de trámite adoptados en el procedimiento de adjudicación, siempre que estos decidan directa o indirectamente sobre la adjudicación, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos. En todo caso se considerará que concurren las circunstancias anteriores en los actos de la mesa o del órgano de contratación por los que se acuerde la admisión o inadmisión de candidatos o licitadores, o la admisión o exclusión de ofertas, incluidas las ofertas que sean excluidas por resultar anormalmente bajas como consecuencia de la aplicación del artículo 149”.



De modo que debe concluirse que el recurso se interpone contra un acto recurrible, cual es el acuerdo de retirada de proposición (incorrectamente denominado tanto por el recurrente, como por el órgano de contratación, como de “exclusión”) acto de trámite cualificado de los previstos en el transcrito apartado b).

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”*.

El recurso se interpone por una licitadora que ha sido apartada del procedimiento, por lo que evidentemente estaría legitimada, ya que, de estimarse el recurso, se le reintegraría al procedimiento y tendría, entonces, claras opciones de poder resultar adjudicataria del contrato.

Cuarto. Se han cumplido las formalidades de plazo y demás previstas en la LCSP para la interposición del presente recurso, señaladas en el artículo 50.1 c) y 51 LCSP.

Quinto. La recurrente alega, en su escrito de recurso, que sí dispone de plan de igualdad inscrito en el Registro de Depósitos de Convenios Colectivos, Acuerdos y Planes de Igualdad (REGCON), toda vez que el actual dispone la prórroga automática en su artículo 1.6. Aporta al efecto la documentación que, a su criterio, acredita tal extremo consistente en Plan de Igualdad (DOC. 2), Solicitud de prórroga del Plan de Igualdad (Doc. 3), y Certificados del REGCON (Doc. 5 y 5.2).

Sexto. El órgano de contratación señala que la cuestión relativa a la prórroga se alega ahora por primera vez con ocasión de este recurso, de modo que no pudo ser valorada en el trámite de subsanación y añade que, con independencia de esto último, la previsión legal del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, determina que la prórroga alegada carece de refrendo legal alguno y en consecuencia no puede tomarse en consideración a efectos de considerar que existe un plan de igualdad inscrito con al menos tres meses de antelación a la fecha final de presentación de ofertas, por lo que incurre en prohibición de contratar de



conformidad con el artículo 71.1 d) de la LCSP y por ello debe ser confirmada la retirada de la proposición.

Séptimo. Entrando en el fondo de la cuestión debatida, constituyen elementos para resolver el recurso, las siguientes previsiones:

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, tras la indicada modificación, que entró en vigor en fecha 22 de agosto de 2024, es la siguiente:

“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.

No obstante, el acuerdo de Pleno de este Tribunal de fecha 26 de septiembre de 2024, teniendo en cuenta la modificación legislativa operada y con fundamento en el principio de seguridad jurídica como clave de bóveda del ordenamiento jurídico, expone que tal 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, disponiendo que, en relación con los expedientes de contratación iniciados desde tal fecha 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, activando la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro la aplicación de la prohibición de contratar.

Conforme a lo indicado en el referido Acuerdo, la nueva redacción del precepto, así como la doctrina de este Tribunal fijada al respecto, resulta de aplicación al expediente examinado, pues el anuncio de licitación fue publicado con posterioridad al 22 de agosto de 2024 (en particular, el 2 de mayo de 2025).

El órgano de contratación fundamenta la retirada de la proposición acordada en el hecho de haber verificado, mediante consulta al REGCON, que la licitadora no contaba con plan de Igualdad vigente inscrito en el mismo, considerando, con base en el referido Acuerdo, la necesaria aplicación de la prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1 letra d) LCSP.

Si bien es cierto que, en efecto, tanto la normativa de aplicación como el referido Acuerdo de este Tribunal, legitima la activación de tal prohibición por tal falta de inscripción, no lo es menos que en el propio Acuerdo se establece como excepción que 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.

En el supuesto examinado, revisada la documentación aportada en el trámite del 150 LCSP, se requiere a la recurrente para que presente, entre otros, la documentación acreditativa de que el Plan de Igualdad de su empresa se encontraba debidamente inscrito y vigente en el REGCON. En concreto, que presentara o bien tal certificación emitida por el REGCON o, en su defecto, certificación justificativa de solicitud de inscripción en el REGCON acreditando que, a fecha de finalización de ofertas, habían transcurrido más de tres meses sin haber emitido el REGCON resolución denegatoria expresa. La recurrente no aportó documentación alguna, procediendo entonces la mesa a proponer al órgano de contratación la retirada de la proposición de la licitadora por advertir que la misma se encontraba incurso en causa de prohibición para contratar.

Resulta, no obstante, que el Acuerdo de Pleno de este Tribunal de fecha 26 de septiembre de 2024, es taxativo al señalar que 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 referido Acuerdo concluye:

“Las prohibiciones para contratar se aplicarán a todos los licitadores que concurran 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”.

En el supuesto examinado, el requerimiento efectuado por el órgano de contratación a la recurrente, se limitó a establecer que la misma debía aportar la documentación exigida, o bien el certificado que acreditara la inscripción del Plan en el REGCON o bien certificación justificativa de solicitud de inscripción en el REGCON acreditando que a fecha de finalización de ofertas, habiendo transcurrido más de tres meses desde la solicitud, no se había emitido por el REGCON resolución denegatoria expresa y ante la no aportación de tal documentación, se procedió a acordar la retirada de su oferta.

De lo expuesto resulta que, apreciada por la mesa de contratación la existencia de la prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1 letra d) LCSP (sesión de 13 de diciembre de 2024), no se puso esta de manifiesto al licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad, advirtiéndole aquí el primer defecto en el acuerdo impugnado, pues el órgano de contratación incumplió su obligación de requerir al licitador, dándole opción de demostrar su fiabilidad.

Ello ha de ser puesto en relación, como declaramos en nuestra resolución 1601/2024, recurso 1441/2024, con el hecho de que no puede ser tomada como fecha definitiva y excluyente para considerar o no incurso en prohibición para contratar la de la fecha de la presentación de las proposiciones, ignorando la doctrina del self cleaning, que permite a un operador económico incurso en una causa de exclusión demostrar su fiabilidad y eludir la exclusión del procedimiento presentando pruebas suficientes, sin atenerse exclusivamente a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas.

No obstante lo anterior, a pesar de haber obviado el órgano de contratación la doctrina anterior, no concediendo al recurrente la posibilidad de demostrar su fiabilidad, la realidad



es que, aun cuando se hubiera otorgado ese trámite de subsanación, el recurrente no habría podido acreditar la inscripción de su Plan de Igualdad, ni tampoco el trascurso de tres meses desde la solicitud de inscripción, sin notificación de decisión alguna sobre la misma, para poder entender desplegados los efectos del silencio administrativo positivo.

Así, el documento que aporta por primera vez con ocasión de la interposición del recurso y que, según la recurrente, acreditaría la inscripción de un Plan de Igualdad es el certificado emitido por el jefe de Servicio de la Administración Laboral de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada (Doc. 5.2) en el que se señala lo siguiente:

“Que consultado el Registro de Depósitos de Convenios Colectivos, Acuerdos y Planes de Igualdad (REGCON) de esta provincia sobre la empresa Hospital Inmaculada Grupo HLA, S.L.U. CIF B19612910, (Código 18102452112024), número de expediente 18/11/0141/2024, resulta que en fecha 5/07/2024 fue inscrito el PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA HOSPITAL INMACULADA GRUPO HLA, S.L.U. presentado ante esta Delegación Territorial el día 02 de Julio de 2024, teniendo un plazo de vigencia de un año (17/10/2023 al 16/10/2024).

Asimismo, se indica en el apartado 1-6 del Plan, que “sí llegado el vencimiento del Plan de Igualdad, no se alcanzara un acuerdo, se considerarán prorrogadas las condiciones establecidas en el presente plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, no pudiendo ser dicha prórroga superior al año”.

A este respecto, según el recurrente, de este punto 1.6 se deduce de una forma clara, que el plan de igualdad se aprueba con una duración inicial de un año, que finalizaría el 16 de octubre de 2024, si bien se prevé que su vigencia se prorrogue de forma automática por un año hasta que se apruebe el siguiente plan, todo ello con el límite máximo de los cuatro años que fija la norma. Por tanto, el plazo inicial de un año no supone el fin de la vigencia del plan de igualdad, pues expresamente se prevé una prórroga hasta la aprobación del siguiente, lo que, se insiste una vez más, en que no ha ocurrido hasta la fecha.

Además, también debe admitirse que el plan de igualdad consta inscrito, pues si bien el REGCON no accedió a la inscripción de la prórroga, fue por no considerarse competente



(Doc. 4), la Resolución General de Trabajo antes transcrita y aportada como Doc. 5 que constata la inscripción del plan inicial en el que consta la prórroga acreditaría esta circunstancia, y por tanto, no concurre motivo para apartar a la recurrente de la licitación, dado que no concurre causa de prohibición de contratar, cumpliéndose así por esta entidad con lo requerido por el artículo 71.1.d) de la LCSP.

Pues bien, esta cuestión fue expresamente resuelta por este Tribunal en nuestra resolución nº460/2025, en la que concluimos lo siguiente (el subrayado es nuestro):

“Respecto de la primera cuestión (plan de igualdad vigente) se debe partir del análisis del documento número cuatro que se presenta como documentación anexa al recurso.

Este documento en su punto 3 determina el ámbito personal, territorial y temporal del mismo y respecto de este último dispone: “Una vez finalizada su vigencia (refiriéndose a los dos años) este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020”.

Recordemos que esta disposición reglamentaria establece en ese artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan: “1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.”

De acuerdo con la normativa vigente se establece el límite de cuatro años, dentro de cuyo plazo máximo permite a las partes negociadoras establecer un plazo de vigencia como el que pudiera figurar en el plan de igualdad de la recurrente pudiendo entenderse que:

-La voluntad de esa comisión negociadora fue que la vigencia fuera en principio de dos años.

-No obstante, que se pueda mantener esa vigencia hasta que se apruebe el nuevo plan hasta el límite de cuatro años.

El problema estriba en determinar la validez de esa cláusula para destruir los efectos de la inscripción en el REGCON y su fecha de vigencia. Se trata, en definitiva, de una cláusula de ultraactividad, que, si bien está inscrito el Plan que la contempla, en el REGCON, habiendo adquirido dicho acto firmeza, este tan solo da validez a la vigencia del Plan hasta agosto el 16 de agosto de 2024 y este Tribunal no puede cuestionar la validez de esa inscripción.

Item más, la ultraactividad es una institución jurídica propia y exclusiva de los convenios colectivos estatutarios, esto es, los suscritos con arreglo a todos los requisitos (de legitimación de las partes, contenido mínimo, etc.) del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, y a diferencia de lo que sucede con los convenios colectivos, en el Estatuto de los Trabajadores no hay previsto ningún régimen de ultraactividad para los planes de igualdad, y los términos imperativos en los que está redactado el artículo 9.1 del RD 901/2020, tampoco permite interpretar lo contrario, su vigencia puede alcanzar como máximo cuatro años y si se pactan por una duración inferior pueden ser objeto de prórroga hasta alcanzar ese máximo. La forma de hacerlo es vía modificación del Plan, lo que implicaría la modificación de la inscripción registral. Pero una vez alcanzada la duración máxima (la pactada si no es objeto de prórroga o la máxima reglamentaria de cuatro años) no cabe hablar de la vigencia del Plan en régimen de "ultraactividad". De modo que no habiéndose activado por la recurrente la posibilidad de prórroga de dicho plan hasta el máximo previsto de 4 años, no puede entenderse vigente el mismo, respondiendo la inscripción registral (REGCON) a la vigencia inicial prevista en el plan de igualdad. Inscripción que podría haber sido modificada de haberse activado la posibilidad de prórroga prevista, para lo cual debía la recurrente con suficiente antelación haber acudido a la autoridad laboral indicando que se había acordado prorrogar la vigencia del Plan.

Debe por tanto concluirse que el plan de igualdad inscrito finalizó su vigencia el 16 de agosto de 2024".

En consecuencia, procede confirmar el acto impugnado porque el plan de igualdad inscrito no era vigente al no poder legalmente considerarse prorrogado automáticamente. Pese a



la redacción del plan, el artículo 9 del RD 901/2020, es taxativo y por mucho que previera una prórroga tácita, superado el plazo máximo de 4 años, la aplicación de la citada norma debe primar siempre sobre la voluntad de las partes. La única solución posible, entonces, tras haber rebasado el plazo máximo de vigencia del plan de igualdad, dada la inexistencia de ultractividad de los planes de igualdad, hubiera sido la aprobación de un nuevo plan, que a la vista de lo alegado por la recurrente no se ha producido. En definitiva, no se ha acreditado la inscripción del Plan de Igualdad (acto expreso o presunto) y la falta del trámite de self-cleaning, en este caso, no alteraría el resultado, pues el recurrente no habría podido acreditar en el plazo que se le hubiera concedido para la aplicación del self-cleaning la inscripción de un nuevo plan de igualdad, por lo que en aras del principio de economía procedimental, no tendría sentido anular el acuerdo impugnado, retrotraer las actuaciones y solicitar la aplicación del self-cleaning cuando este no resultaría posible.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación

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

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. E. P. O. en representación de HOSPITAL INMACULADA GRUPO HLA, S.L.U, contra el acuerdo de retirada de su proposición del procedimiento del *“Contrato de servicios de Asistencia Sanitaria en régimen hospitalario a la población protegida de Umivale Activa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 3 y a los trabajadores autónomos adheridos en la localidad de Granada (Granada)”*, expediente SER-25-0080-OSA, convocado por la gerencia de UMIVALE ACTIVA, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 3.

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 58.2 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