



Recurso nº 1341/2025 C.A. Illes Balears 79/2025

Resolución nº 1698/2025

Sección 1ª

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

En Madrid, a 19 de noviembre de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. D.L.G.G., en representación de CENTRO INTERNACIONAL DE IDIOMAS, S.A. (CIDI INTEGRALE), contra la adjudicación del lote 1 del procedimiento “*Servicio de acompañantes de transporte escolar para los diferentes contratos de transporte escolar promovidos desde la Consejería de Educación y Universidades para los cursos 2025/2026 y 2026/2027*”, expediente CONTR 2025/3558, convocado por la Consejería de Educación y Universidades de la C.A. de las Illes Balears, el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. Por el órgano de contratación, la Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, se convocó mediante anuncio y pliegos publicados el 11 y 12 de mayo de 2025, respectivamente, en la Plataforma de Contratación del Sector Público, el procedimiento para la contratación del servicio de “*Servicio de acompañantes de transporte escolar para los diferentes contratos de transporte escolar promovidos desde la Consejería de Educación y Universidades para los cursos 2025/2026 y 2026/2027*”, con un valor estimado de 20.182.470,38 euros, dividido el objeto en tres lotes.

Segundo. Tras los trámites oportunos, en la sesión de 10 de junio de 2025 la mesa de contratación propone la adjudicación del lote 1 a la licitadora GEXTIOM PLUS GROUP SERVICIOS GENERALES, S.L., requiriéndole la aportación de la documentación prevista en el 150.2 de 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 Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP). Examinada en la sesión de 12 de julio de 2025 la documentación requerida y aportada, el órgano de contratación mediante resolución de fecha 3 de julio de 2025 acuerda la adjudicación del lote 1 (y del resto de lotes) a la mercantil GEXTIOM PLUS GROUP SERVICIOS GENERALES S.L.

Tercero. Mediante escrito de 7 de julio de 2025 la licitadora E.I. l'Eina S.C.C.L., –segunda mejor clasificada en el procedimiento de licitación del lote 1– alega que ha podido constatar que la adjudicataria no tiene depositado el Plan de Igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (en adelante, REGCON). Requerida la adjudicataria en fecha 10 de julio de 2025 para la aportación del Plan de Igualdad debidamente inscrito en el REGCON o en su defecto la aportación del Plan de Igualdad junto con la solicitud de inscripción realizada con más de 3 meses de antelación al 9 de junio de 2025 –último día del plazo de presentación de ofertas–, con fecha 11 de julio de 2025 la adjudicataria comunica que el Plan de Igualdad se encuentra en elaboración, y adjunta a tal efecto un certificado de la empresa gestora del Plan indicando dicha circunstancia. En esta situación el órgano de contratación, en fecha 14 de julio de 2025, acuerda dejar sin efecto las resoluciones de adjudicación para los 3 lotes del contrato, entendiendo retirada la oferta de GEXTIOM PLUS GROUP SERVICIOS GENERALES, S.L. en los 3 lotes.

Cuarto. Con fecha 6 de agosto de 2025 el órgano de contratación resuelve adjudicar el lote 1 a la mercantil E.I. l'Eina S.C.C.L. –segunda mejor clasificada–, formalizándose el contrato en fecha 2 de septiembre de 2025.

Quinto. Contra la resolución de adjudicación de lote 1, de fecha 6 de agosto de 2025, la licitadora CIDI INTEGRALE, S.A. interpone, el 20 de agosto de 2025, el presente recurso especial en materia de contratación ante este Tribunal, solicitando anular e invalidar la resolución de adjudicación del lote 1, con exclusión de la adjudicataria por encontrarse incurso, a juicio de dicha licitadora, en prohibición para contratar.

Sexto. Recibido en este Tribunal el expediente, el órgano de contratación acompañó el informe de fecha 16 de septiembre de 2025 –a que se refiere el artículo 56.2 LCSP y 28.4



del Reglamento de los Procedimientos Especiales de Revisión de decisiones en material contractual y de Organización del Tribunal Central de Recursos Contractuales (en adelante RPERMC)–.

Séptimo. Con fecha 16 de septiembre de 2025, la Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados para que, en el plazo de cinco días, y si lo estimaban oportuno, presentasen las alegaciones que considerasen oportunas, habiendo presentado alegaciones la adjudicataria E.I. l'Eina S.C.C.L., aportando la siguiente documentación:

“- Documento nº1: Plan de Igualdad de E. I. L'EINA, SCCL para los años 2024 a 2027.

- Documento nº2: Resolución de la Autoridad Laboral conforme el Plan de Igualdad de la empresa E. I. L'EINA, SCCL ha quedado inscrito en el REGCON.

- Documento nº3: Resolución del Departamento de Empresa con indicaciones para inscribir un Plan de Igualdad de Cooperativas de Trabajo.

- Documento nº4: Pantallazo REGCON con la inscripción del Plan de Igualdad de E. I. L'EINA, SCCL”.

Octavo. Interpuesto el recurso, la secretaria general del Tribunal, por delegación de este, dictó resolución de 11 de septiembre de 2025 acordando mantener la suspensión del expediente de contratación para el lote 1 producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente recurso se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 45 y 46.2 de la LCSP, el artículo 22.1 del RPERMC, y en el Convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears sobre atribución de competencias en materia de recursos contractuales de fecha 23 de septiembre de 2024 (BOE de fecha 2 de octubre de 2024).

Segundo. Se han cumplido las prescripciones que, en relación con el plazo, forma y lugar de interposición de este recurso se establecen en los artículos 50 y 51 de la LCSP.



Tercero. Se interpone el recurso especial contra el acuerdo de adjudicación del lote 1 dictado en el procedimiento de contratación de un contrato de servicios de valor estimado superior a 100.000 euros, acto y contrato recurribles de acuerdo con lo establecido en los artículos 44.1.a) y 44.2.c) LCSP.

Cuarto. La recurrente, tercera clasificada en el lote 1, tras la exclusión de la primera y la adjudicación a la segunda, se encuentra legitimada para recurrir la adjudicación del citado lote, al ser la siguiente en el orden de clasificación de ofertas, en la medida que una eventual estimación del recurso podría hacer que se convirtiera en adjudicataria del lote 1.

Quinto. La recurrente sostiene la invalidez de la adjudicación del lote 1 porque la adjudicataria carece de un plan de igualdad inscrito en el REGCON conforme exige los artículos 71.1 d) y 72 LCSP, además de la cláusula M a) del PCAP que establece como condición especial de ejecución que el contratista adquiere el compromiso de aplicar durante toda la ejecución un plan de igualdad que incluya determinadas materias que en dicha cláusula se especifican. Y argumenta:

“(...) partiendo de la base de la información que contiene la Memoria presentada por la empresa adjudicataria en el Depósito de Cuentas del Registro Mercantil de Barcelona, la empresa cuenta con más de 50 trabajadores, concretamente, 112 trabajadores en el año 2023 y 105 trabajadores en el año 2022, según consta en el folio 10 de la Memoria (documento 6 del presente recurso) por lo que está obligada a contar con un Plan de Igualdad inscrito en el registro laboral correspondiente, con el alcance y contenido que exige la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

(...)

*Por otra parte, de la información facilitada por el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, (REGCON), la empresa E.I. L'Eina, SCCL, inscribe un “**Convenio o Acuerdo de Eficacia Limitada y Acuerdos de Empresa para su depósito (D.A.2ª)**” en fecha 24 de mayo de 2.024, con número de localizador 79100272172024, y se tramita por la **Autoridad Laboral de Cataluña**. El citado acuerdo **no es público**, por lo que no es posible acceder a su contenido. No obstante, el “Acuerdo de Eficacia Limitada”, por su carácter extraestatutario, no cumple con los*



requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para tener validez general y efectos normativos. Esto significa que, a diferencia de los convenios estatutarios, su ámbito de aplicación se limita a las partes que lo firman o a los trabajadores que se adhieren expresamente a él.

*Partiendo de la base de que se desconoce el contenido del acuerdo inscrito en el REGCON por la empresa adjudicataria, y por tanto, sobre si el “Acuerdo de Eficacia Limitada” incorpora, o no, el Plan de Igualdad, sólo caben **dos posibilidades**, o bien, que el plan esté incorporado al Acuerdo inscrito en el REGCON, hecho que sería inusual, pero que sí es posible; o bien, que el “Acuerdo de Eficacia Limitada” no incorpore Plan de Igualdad alguno, en cuyo caso, existiría una **nulidad radical** de la Administración para contratar con la empresa adjudicataria E.I.L'Eina,SCCL, por vulneración de los artículos 71.d y 72 de la LCSP, en relación con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y con la cláusula M del PCAP, al ser el Plan de Igualdad de imperativa inscripción en el Registro Laboral correspondiente.*

*Por otra parte, si el Plan de Igualdad se inscribe en el REGCON mediante su incorporación al “Acuerdo de Eficacia Limitada” que, por su naturaleza, **tiene su aplicación limitada a las partes que lo firman y a los trabajadores que se adhieren**, habría que plantearse, hasta qué punto, la empresa adjudicataria E.I.L'Eina,SCCL, está “obligada” a implementar el Plan de Igualdad, en las Islas Baleares, tal y como exige la cláusula M del PCAP.*

*Pero es que además, el hecho de que el Plan de Igualdad inscrito en el REGCON y, se tramite por la Autoridad Laboral de Cataluña, y no, por un órgano con competencia estatal, o autonómico que tenga competencias en el lugar en que opere la empresa, significa que, esa Autoridad Autonómica, de carácter autonómico y no estatal, sería el organismo público encargado de supervisar y garantizar el cumplimiento del plan, pero sólo, en el territorio en el que la Autoridad tenga competencia, que es exclusivamente, en la **Comunidad Autónoma de Cataluña, pero no en la Isla de Mallorca**.*

*Por lo tanto, no existirá ningún organismo competente, fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña, que vele por la correcta aplicación del Plan de Igualdad de la empresa **E.I. L'Eina, SCCL**. En todos aquellos centros de trabajo de la empresa **E.I. L'Eina, SCCL**, que*



se encuentren fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña, no existirá ningún órgano público que supervise el cumplimiento del plan, que resuelva los conflictos, que preste asesoramiento o que, en definitiva, actúe de garante del cumplimiento del Plan, porque la Autoridad Laboral de Cataluña, no tiene competencia, fuera de su ámbito territorial.

Aunque el Plan de Igualdad esté inscrito en el REGCON, al haber sido tramitada su inscripción ante la Autoridad Laboral de Cataluña, sólo ésta, tendrá las funciones de velar por su cumplimiento, pero sólo, en el territorio de Cataluña, sin competencia, fuera de ella.

La Autoridad Laboral de Cataluña, actúa como garante del cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa E.I.L'Eina,SCCL, velando porque se cumpla la normativa, supervisando, asesorando y resolviendo conflictos para asegurar que la empresa E.I.L'Eina,SCCL, adopte las medidas efectivas, que promuevan la igualdad en el trabajo, entre hombres y mujeres, dentro de su ámbito autonómico.

*Ahora bien, un plan de igualdad registrado en el REGCON bajo la supervisión de la Autoridad Laboral de Cataluña, **no se extiende automáticamente a otra provincia o comunidad autónoma**, ni tiene efectos vinculantes en ella, ya que la Autoridad Laboral de Cataluña, sólo es competente de la supervisión y cumplimiento del Plan de Igualdad en su provincia, pero no, en otra provincia o comunidad, como la de las **Islas Baleares**, en la que lógicamente, la Autoridad de Cataluña, no tiene competencia. (...)*

Por su parte, el órgano de contratación en su informe preceptivo sostiene la conformidad a derecho de la resolución impugnada.

Sexto. Pues bien, expuestas las posiciones de las partes, la cuestión controvertida no es otra que valorar la conformidad a derecho del acuerdo de adjudicación, analizando si la adjudicataria incurre en causa de prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP, en su redacción vigente —puesto que el anuncio de licitación del procedimiento que se examina fue publicado el 11 de mayo de 2025, con posterioridad al 22 de agosto de 2024, fecha de entrada en vigor de la modificación del precepto operada por la Disposición Final segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (LO 2/2024, en lo sucesivo)—, que dispone:



“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 efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente”.

Con carácter previo, cabe advertir que, pese a que en el presente recurso se impugna el acuerdo de adjudicación, debiendo analizar si la adjudicataria incurre en la causa de prohibición anteriormente transcrita, habiéndose formalizado el contrato por los motivos expuestos por el órgano de contratación en su informe preceptivo, una eventual estimación del recurso determinaría la nulidad del contrato formalizado.

Sentado lo anterior, en el supuesto que se examina debemos partir de un hecho no controvertido, cual es que la adjudicataria está obligada a contar con un plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –pues así lo reconoce la propia mercantil en su escrito de alegaciones–.

Sostiene la recurrente como fundamento de sus pretensiones dos cuestiones:

- Que el *“Convenio o Acuerdo de Eficacia Limitada y Acuerdos de Empresa para su depósito (D.A.2ª)” en fecha 24 de mayo de 2024*” inscrito por la adjudicataria en el REGCON en su ámbito de aplicación se limita a las partes que lo firman o a los trabajadores que se adhieren expresamente a él.
- Y que un plan de igualdad registrado en el REGCON bajo la supervisión de la Autoridad Laboral de Cataluña, no se extiende automáticamente a otra provincia o comunidad



autónoma, ni tiene efectos vinculantes fuera el ámbito autonómico de la Autoridad Laboral encargada de su tramitación.

En el supuesto que se examina, la adjudicataria es una Cooperativa de Trabajo a la que le resulta de aplicación lo señalado en la disposición adicional duodécima de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos, que bajo la rúbrica “*Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo*”, dispone que:

“Hasta el momento en el que, conforme a la normativa reguladora de los registros correspondientes, se habilite el registro y depósito de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, este se formalizará en los términos del artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Dicho depósito dotará a tales planes de igualdad de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral, y asimilará la situación de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista en los artículos 33, 34 y 35 de la referida Ley Orgánica.

La inscripción en el registro requerirá que el Plan de Igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, sea un conjunto ordenado de las medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la cooperativa de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de



trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras.

(...)

Y de la misma manera el Plan de Igualdad deberá tener, al menos, el siguiente contenido:

- a) Ámbito personal, territorial y temporal.*
- b) Informe de resultados del diagnóstico de situación de la cooperativa.*
- c) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
- d) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
- En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, los Planes de Igualdad cooperativos deberán incluir medidas destinadas a eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Asimismo, si resultase necesario conforme al resultado del análisis de situación retributiva de la sociedad, el Plan de Igualdad cooperativo deberá recoger un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.*
- e) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- f) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad Cooperativo, así como vigencia o duración del plan, que no podrá ser superior a cuatro años.*
- g) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, incluidas las acciones de información y sensibilización a las personas socias trabajadoras”.*

Conforme a la disposición adicional anteriormente transcrita los planes de igualdad de las Cooperativas de Trabajo se formalizarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del



Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, depósito que les dotará de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral, y asimilará la situación de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público. En concreto, se modifica la disposición adicional 2ª del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, bajo la rúbrica *“Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa”*, a la que se le da la siguiente redacción:

“Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto”.

Por remisión a lo señalado en la transcrita disposición adicional 2ª, se debe acudir al artículo 2.1.h) de la misma norma reglamentaria, que dispone

“1. Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

(...)

h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo”.

Según resulta de los preceptos anteriormente transcritos, el depósito de los planes de igualdad de las Cooperativas de Trabajo surtirá los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre

hombres y mujeres en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral, y asimilará la situación de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público, y para su depósito la normativa reglamentaria se refiere expresamente a *“Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa”*. En apoyo de sus argumentos, la adjudicataria remite junto con sus alegaciones una resolución de 2024 en la que se indica que las Cooperativas han de registrar sus planes de igualdad mediante el trámite *“Acuerdos de empresa para el depósito (D.A. 2ª)”* y no utilizar el trámite habitual de inscripción de un Plan de Igualdad.

Pues bien, en el supuesto que se examina según se indica en el informe preceptivo remitido por el órgano de contratación, realizada la consulta en la página web del REGCON, se comprobó que la adjudicataria cuenta con un *“Convenio o acuerdo de eficacia limitada y acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2ª)”* inscrito ante la autoridad laboral de Cataluña con vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, respetando por tanto la normativa aplicable.

Dicho lo anterior, a la vista del Plan de Igualdad que se acompaña con el escrito de alegaciones de la adjudicataria, este Tribunal ha podido constatar que dicho Plan se aplica a todos los trabajadores de la empresa (apartado 3.1 del Plan) y, por tanto, a todos los trabajadores indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su servicio por motivos geográficos, sin que se desprenda del mismo una voluntad de limitar la aplicación del Plan a los trabajadores de centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Según apunta la adjudicataria, en el momento de la inscripción en 2024, solo tenía centros de trabajo en Cataluña y por ello la inscripción fue realizada por dicha Autoridad Laboral, indicando que el solicitante no elige la autoridad laboral competente que decide la inscripción, sino que *“se clican las provincias en que existen centros de trabajo en el momento de la inscripción, y en función de las provincias se asigna a la Autoridad Laboral Provincial, Autonómica o Estatal”*.

Acreditado que el Plan de Igualdad está inscrito en el REGCON, no es posible interpretar que su ámbito se limite a la Comunidad Autónoma de Cataluña por el hecho de que haya



sido tramitado ante la autoridad laboral de esa Comunidad Autónoma. En este sentido dijimos en la resolución de este Tribunal nº 658/2025, de 4 de abril:

“En criterio de este Tribunal, que parte de una interpretación restrictiva de las prohibiciones de contratar, que esto no es obstáculo para la extensión de su eficacia a toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el lugar donde preste sus servicios, incluso faltando su inscripción en el REGCON de ámbito estatal, aun siendo el hipotéticamente competente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 46.4 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007 (“4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. 5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”) y 11.1 y 2 del Real Decreto 901/2020 (“1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. 2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias”).

A ello debe añadirse, como alega la empresa adjudicataria, la previsión normativa de que los Planes de Igualdad de las empresas son de aplicación a la totalidad de sus plantillas, tal y como se explicita en los artículos 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007 (“Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”) y 10.1 del Real Decreto 901/2020 (“Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas”); lo que confirma el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla de ASEGURA CONTROL, S.A.,



con independencia de la ubicación geográfica del centro en el que sus integrantes presten sus servicios.”

En suma, se debe concluir con base en lo anteriormente expuesto que la empresa adjudicataria no incurre en prohibición de contratar, pues cuenta con un Plan de igualdad vigente e inscrito, de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, por lo que procede la desestimación del recurso.

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. D.L.G.G., en representación de CENTRO INTERNACIONAL DE IDIOMAS, S.A. (CIDI INTEGRALE), contra la adjudicación del lote 1 del procedimiento “*Servicio de acompañantes de transporte escolar para los diferentes contratos de transporte escolar promovidos desde la Consejería de Educación y Universidades para los cursos 2025/2026 y 2026/2027*”, expediente CONTR 2025/3558, convocado por la Consejería de Educación y Universidades de la C.A. de las Illes Balears.

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 del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, 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

LAS VOCALES