



Recurso nº 1658/2024

Resolución nº 1942025

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 20 de febrero de 2025.

VISTO el recurso interpuesto por D. N.M.S. en nombre y representación de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L.U., contra su exclusión del procedimiento “*Servicio 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 Alcorcón (Madrid)*”, convocado por la Gerencia Umivale Activa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 3, este Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 29 de octubre de 2024 se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público anuncio del procedimiento abierto de adjudicación para la contratación del servicio 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 Alcorcón (Madrid). En el anuncio se publicaron los pliegos que habían de regir dicha licitación.

Finalizado el plazo de presentación de ofertas solo concurre la empresa recurrente.

Segundo. Con fecha de 18 de noviembre de 2024 se reúne la mesa de contratación y tras la apertura del Sobre A, se requiere la subsanación de la documentación al licitador recurrente por haber detectado deficiencias subsanables. En concreto se le requiere para lo siguiente:

- Subsanar el documento Anexo IV. En él se indica que no se subcontrata las especialidades de Radiodiagnóstico, Cardiología, Traumatología y Análisis Clínicos. Sin



embargo, en los contratos laborales presentados de cada uno de estos especialistas, se puede comprobar que el servicio sí está subcontratado. Deberán modificar dicho documento, indicando en el apartado correcto la subcontratación de estos servicios.

- Declaración responsable de que dispone de un Plan de igualdad debidamente inscrito en el REGCON. Justificación acreditativa de que el Plan de igualdad de su empresa se encuentra debidamente inscrito y vigente en el REGCON (a través de certificación emitida por el REGCON). Si no puede acreditar dicha inscripción, se aceptará la aportación de la justificación acreditativa de que ha solicitado la inscripción en el REGCON del Plan de igualdad de su empresa y que, a fecha final de presentación de ofertas, han transcurrido más de 3 meses 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).

Se confiere a aquellos interesados cuya documentación es subsanable un plazo de 3 días naturales a tal efecto, conforme determina el artículo 81.2 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP) y el artículo 141 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP).

Tercero. El 20 de noviembre de 2024 la mesa de contratación tras revisar la documentación remitida por el licitador IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD SLU – Hospital Quironsalud Sur, en trámite de subsanaciones, valoró que, habiendo el licitador reflejado en su Anexo I que son una empresa de 50 o más trabajadores, y declarando cumplir con el requisito de disponer de un Plan de igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2017, y aunque ha aportado copia del mismo, al comprobar dicha información en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos), no consta vigente el referido Plan de Igualdad.

Del mismo modo tampoco ha acreditado correctamente haber solicitado, con más de 3 meses previos a la fecha final de presentación de ofertas, la inscripción en el REGCON de un Plan de Igualdad.

Por todo ello acuerda proponer la exclusión para el licitador IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD SLU – Hospital Quironsalud ya que la circunstancia indicada comporta una prohibición de



contratar con el Sector Público, de conformidad con el artículo 71.1.d) de la LCSP. El resto de subsanaciones requeridas, quedaron subsanadas correctamente.

Cuarto. Con fecha de 26 de noviembre de 2024 el órgano de contratación acuerda por los motivos que indica en la resolución:

“EXCLUIR del procedimiento de adjudicación correspondiente del presente expediente a la licitadora licitador IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD SLU – Hospital Quironsalud Sur (B87324844) por considerarse que se encuentra en situación de prohibición de contratar con el Sector Público de conformidad con el artículo 71.1.d) de la ley 9/2017 de 8 de noviembre al no haberse podido comprobar la disposición de un Plan de Igualdad vigente y debidamente inscrito en el REGCON.

SEGUNDO. - *Proceder a publicar el presente acuerdo en la Plataforma de Contratación del Sector Público.*

TERCERO. - *En virtud de lo anterior, y por tratarse de un expediente sujeto a recurso especial en materia de contratación las empresas interesadas podrán interponer en el plazo de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se haya publicado el Acuerdo de Adjudicación, recurso especial en materia de contratación, de acuerdo con lo establecido en los artículos 44 y siguientes, y en la disposición adicional decimoquinta de la Ley de Contratos del Sector Publico 9/2017, de 8 de noviembre”.*

Dicho acuerdo fue notificado al recurrente el 27 de noviembre de 2024.

Quinto. El 2 de diciembre de 2024, IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L.U. presenta, a través de su representante, recurso especial en materia de contratación ante el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, contra el acuerdo de exclusión.

Sexto. El 13 de diciembre de 2024, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, resuelve denegar la solicitud de medida cautelar consistente en suspender el procedimiento de contratación, de acuerdo con lo dispuesto en artículos 49 y 56 de la LCSP, de forma que el expediente pueda continuar por sus trámites.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para conocer de este recurso corresponde a este Tribunal de conformidad con el apartado cuarto del artículo 47.1 de la LCSP al ser la Mutua colaboradora con la Seguridad Social un poder adjudicador que no tiene la consideración de Administración Pública al tratarse de una Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, es decir vinculada con una Administración Pública respecto de la cual este Tribunal es competente.

Segundo. Respecto del requisito de la legitimación, el recurrente es un licitador que ha sido excluido y por tanto conforme al artículo 48 de la LCSP está legitimado para impugnar el acuerdo de exclusión del procedimiento, por cuanto la resolución del recurso afecta directamente a sus intereses legítimos.

Tercero. El objeto del recurso lo constituye un contrato de servicios cuyo valor estimado supera los cien mil euros, por lo que, según lo establecido en el artículo 44.1.a) de la LCSP, estamos ante un contrato susceptible de recurso especial en materia de contratación. El objeto del recurso lo constituye un acto susceptible del mismo como es la exclusión del licitador de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.2 b) de la LCSP.

Cuarto. El recurso se entiende que se ha interpuesto en plazo al no haber transcurrido 15 días hábiles desde el día siguiente al conocimiento por parte del recurrente de la exclusión (según consta en el expediente, el 27 de noviembre de 2024) y la fecha de interposición (2 de diciembre de 2024). Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la LCSP.

Quinto. Entrando en el fondo del recurso, la recurrente realiza una sola alegación siendo uno el motivo de su exclusión y que versa sobre la interpretación que debe darse del requisito de la inscripción en el registro especial del Plan de igualdad, requisito exigible a las empresas que cuentan con 50 o más trabajadores.

El recurrente indica que la sociedad cuenta efectivamente con más de 50 trabajadores, por lo que le resultaría aplicable lo establecido en los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, referentes a la disposición de un Plan de Igualdad.



En consecuencia, le resultaría también aplicable lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

A este respecto indica que IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U., contaba con un Plan de Igualdad inscrito en el REGCON y vigencia inicial hasta el 24 de marzo de 2024.

Según su entender el Real Decreto 901/2020 referido, establece dos plazos que permitirían a las empresas, mantener los efectos de un Plan de Igualdad vigente durante un lapso de tiempo determinado:

- a. Tres meses para iniciar el procedimiento de negociación, a contar desde la fecha en que resulte obligatorio la disposición del Plan de Igualdad (artículo 4.1 Real Decreto 901/2020)
- b. Un año para tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del Plan de Igualdad, a contar desde la finalización del plazo anterior, esto es, el previsto para iniciar el procedimiento de negociación (artículo 4.4 Real Decreto 901/2020).

Considera que, aunque estos plazos hacen referencia a la formalización inicial de los planes de igualdad, nada obsta, para que sean aplicables también para la formalización de los sucesivos, ya que no existe en la norma citada regulación expresa sobre éstos.

Sobre esta argumentación entiende que no es correcta la exclusión de su representada alegando carecer de un Plan de Igualdad vigente e inscrito, toda vez que los plazos anteriores permiten atestiguar que el plazo para considerar caducado el mismo todavía no ha llegado a fecha de presentación de oferta, ni tan siquiera en el momento de adjudicación.

Añade a su argumentación que el acuerdo del Pleno de 5 de octubre de 2022 de este Tribunal pone de manifiesto que *“El licitador propuesto como adjudicatario no podrá encontrarse incurso en prohibición para contratar, al tiempo de la celebración del contrato”*.

De acuerdo con esta precisión, el órgano de contratación obra incorrectamente, por extemporánea, al excluir a mi representada de la licitación en un momento anterior incluso al de la adjudicación, máxime a sabiendas de su conocimiento indubitado sobre el inicio desde el 19 de abril de 2024 de las negociaciones para un nuevo Plan de Igualdad por parte del licitador.



Por su parte, el órgano de contratación a través del informe enviado a este Tribunal considera que la aplicación del artículo 71 de la LCSP es clara al determinar que: *“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) 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.”*

Relacionado con la nueva redacción de dicho precepto legal, el TACRC ha modificado su anterior criterio - por el que había sostenido que la inscripción del Plan tenía efectos declarativos y no constitutivos-, a través de un reciente Acuerdo del Pleno del TACRC de 26 de septiembre de 2024, en el que establece que el artículo 71.1.d) de la LCSP se debe interpretar del siguiente modo:

- En los expedientes de contratación iniciados a partir del 22 de agosto de 2024, incurrirán en prohibición de contratar las empresas de 50 o más trabajadores que no cuenten con un Plan de igualdad inscrito en el registro laboral correspondiente.
- Se admitirán a la licitación aquellas empresas que, habiendo solicitado la inscripción, no hayan recibido respuesta en el plazo de 3 meses, pues en tal caso se entiende que la inscripción se ha obtenido por silencio administrativo positivo, de acuerdo con la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 (rec. 258/2022).

En relación con el momento en que a que tenerse en cuenta la concurrencia de una causa de prohibición de contratar indica la aplicación del artículo 140 de la LCSP: *“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.”

Así como el artículo 139 recordando respecto de las proposiciones de los interesados que su presentación supone la aceptación incondicionada por el empresario del contenido de la totalidad de sus cláusulas o condiciones, sin salvedad o reserva alguna y que los pliegos que rigen la licitación que nos ocupa no fueron recurridos, por lo que devinieron ley del contrato (cualidad de “lex contractus” de los pliegos).

Por último y en cuanto a la defensa de la vigencia de su plan que realiza el propio recurrente entiende aplicable el artículo 4 del Real Decreto 901/2020, solo a los planes iniciales dado que indica lo siguiente: *“Artículo 4. Plazo para llevar a cabo la negociación. 1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.”*

De hecho, este aspecto es asimismo reconocido por la recurrente en su escrito de recurso cuando manifiesta que “Si bien es cierto que estos plazos hacen referencia a la formalización inicial de los planes de igualdad,..”, añadiendo una opinión subjetiva a continuación, sin fundamento jurídico alguno, indicando que “nada obsta, y tiene toda la lógica, a que estos mismos sean aplicables también para la formalización de los sucesivos, ya que no existe en la norma citada regulación expresa sobre éstos.”

Sexto. La cuestiones que se suscitan son de naturaleza estrictamente jurídica y derivan de la necesidad de interpretar por una parte, si a partir del 22 de agosto de 2024, la inscripción del plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores se considera cumplido en la fecha de inscripción o si se ha solicitado tres meses antes y no está inscrito (dado que en esta materia opera el silencio positivo como ha afirmado este Tribunal) o es posible interpretar, a la vista del desarrollo reglamentario, que para las empresas que en el tiempo mantengan los cincuenta trabajadores o más, existe una suerte de moratoria manteniendo el plan inscrito su vigencia hasta que no se complete el procedimiento negociador en el plazo máximo establecido del artículo 4 de la disposición reglamentaria y que es claramente el plazo



aplicable al procedimiento de obligado cumplimiento para la aprobación del primer plan con el que se cuente.

Por otra, determinar cuándo es aplicable una prohibición de contratar.

Respecto de la primera cuestión, debemos partir de que la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, que entró en vigor el pasado día 22 de agosto, modifica el repetido artículo 71.1 d) mediante su Disposición Final Segunda, quedando redactado como sigue:

“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”.

Es decir, que la única modificación que lleva a cabo la mencionada Ley Orgánica del artículo 71.1.d) de la LCSP es precisamente la obligatoriedad de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral que corresponda, a efectos de contratación en el sector público.

En consecuencia, a la vista de estas dos regulaciones, claramente diferenciadas en el tiempo, resulta que a partir del 22 de agosto de 2024 y tras su expresa inclusión en la norma aplicable, sí resulta exigible a los licitadores que tengan más de 50 trabajadores en plantilla para concurrir a las licitaciones iniciadas a partir de aquella fecha, la inscripción del Plan de Igualdad para entender NO aplicable la prohibición para contratar, regulada en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

En este sentido, cabe traer a colación el Acuerdo del Pleno de este Tribunal de 26 de septiembre de 2024 sobre aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un



Plan de Igualdad en el que señala que “... *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 ésta 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 (...).

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”.

Una vez identificada la normativa vigente de aplicación, cabe manifestar que el expediente de licitación fue iniciado con posterioridad al día 22 de agosto de 2024 (publicado en la Plataforma de Contratación en fecha 29/10/2024), y asimismo cabe analizar la documentación aportada por la hoy recurrente en la licitación de referencia.

Pues bien, en la calificación de la documentación presentada por la licitadora hoy recurrente en el sobre A, se detecta por la Mesa de Contratación el 18 de noviembre de 2024, que se trata de una empresa de 50 o más trabajadores, y a pesar de tener inscrito un plan de igualdad en el REGCON, el mismo no se encuentra vigente, motivo por lo que se le requiere para que subsane dicha incidencia, debiendo aportar para ello, la justificación de tener registrado y vigente el Plan de Igualdad en el REGCON, o en su defecto, justificación de haber solicitado



al Registro la inscripción del nuevo, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha final de presentación de ofertas.

Se procedió a la consulta al REGCON, donde consta inscrito un Plan de Igualdad de la empresa recurrente si bien no consta vigente, puesto que finalizó su vigencia en fecha 24 de marzo de 2024.

La hoy recurrente atiende el requerimiento de subsanación en plazo y aporta:

- Acta de Constitución de la comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, de fecha 19/04/2024.
- Acta de la reunión final de la Comisión de Igualdad, de fecha 18/11/2024, de aprobación del II Plan de Igualdad de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD
- Texto del II Plan de Igualdad de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, aprobado en fecha 18/11/2024.
- Comunicación de Inscripción y Registro del Plan de Igualdad de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD de fecha 03/07/2020 (vencido en fecha 24/3/2024).
- Comunicación de Inscripción y Registro del Plan de Igualdad de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD de fecha 30/05/2023. (última inscripción en el REGCON, según la cual el Plan de Igualdad inscrito finalizó su vigencia en 24/03/2024).

Frente a estos hechos constatados, incluso afirmados por parte del recurrente, su alegato principal es considerar que la aplicación del procedimiento para aprobar un plan previsto en el reglamento también puede ser aplicable para la renovación de los mismos, de tal suerte que el anterior mantiene su vigencia durante este procedimiento siempre que cumpla los plazos que se prevén en ese artículo 4 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. Y todo ello sobre la base de que esa disposición nada dice al respecto. Dicha interpretación no es sostenible por diversos motivos:

- La modificación operada en una ley no puede ser contravenida por una interpretación del silencio en un reglamento sobre la forma de tramitar los procedimientos de renovación de los planes de igualdad. Si el requisito de inscripción es del todo necesario, tras la reforma operada

en el artículo 71 de la LCSP, ello quiere decir que hasta la fecha en que no se ha procedido a la misma no es posible contratar en el sector público. El plan de igualdad incluso aprobado por el procedimiento previsto en el artículo 4 del Real Decreto de no inscribirse tampoco permitiría hasta la fecha de la inscripción, fuera el primero o los sucesivos planes que deben aprobar e inscribir las empresas de 50 o más trabajadores, la contratación pública. No es una cuestión simplemente de publicidad a efectos de conocimiento de terceros, sino que la no inscripción del plan comporta la aplicación de la prohibición para contratar contenida en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

- Ha de partirse de una interpretación literal del artículo 4 del Real Decreto cuya aplicación defiende el recurrente. Dicho precepto establece lo siguiente:

“Artículo 4. Plazo para llevar a cabo la negociación.

1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior. (el subrayado es nuestro)

2. Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

4. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.”

Pues bien, como pone de manifiesto el órgano de contratación, el plazo previsto en este artículo para llevar a cabo la negociación del plan se computa desde el momento en que se

hubiera alcanzado las personas de la plantilla que lo hacen obligatorio y no desde, como pretende el recurrente en caso de renovación, la finalización del plazo de vigencia del plan.

A igual conclusión se llega con base en una interpretación sistemática de la norma y es que el artículo 9 del Real Decreto indicado se refiere al periodo de vigencia del plan de igualdad estableciendo lo siguiente:

“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”.*

Desde luego esa vigencia establecida no puede sino computarse en relación con el artículo transcrito, que entiende que las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del procedimiento en el plazo de un año a contar desde que se da la circunstancia de contar con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores.

Séptimo. Por otra parte invoca la recurrente la reciente Resolución nº 659/2024 de este Tribunal, en la que se permite que los planes de igualdad subsistan, literalmente, “al menos dentro de ciertos límites, durante las negociaciones para su renovación”, lo cual considera que ocurre en el presente caso, donde la constitución de la Mesa de Negociación tuvo lugar el 19 de abril de 2024 y se ha acreditado al Órgano de Contratación las sucesivas reuniones que se han tenido desde entonces para alcanzar un acuerdo dentro del plazo del año previsto en el artículo 4.4 del Real Decreto 901/2020, acuerdo que se ha alcanzado, presentando IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U., solicitud de inscripción del Plan de Igualdad en fecha 25 de noviembre de 2024, por lo que considera extemporánea la exclusión por el Órgano de Contratación de la UTE.

La citada Resolución nº 659/2024, de 23 de mayo, no resulta aplicable al caso que nos ocupa, pues resuelve un recurso, frente a un acto dictado en el marco de una licitación, a la cual *ratione temporis* no aplicaba la reforma del artículo 71.1 d) de la LCSP, que exige la inscripción del Plan de Igualdad.



Ítem más, no puede aplicarse la citada doctrina al caso que se plantea en cuanto difiere del examinado en nuestra Resolución 659/2024, pues ésta analizaba un Plan de Igualdad aprobado con arreglo a la normativa anterior al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que permitía la vigencia indefinida de los Planes de Igualdad.

Por el contrario, en el caso que nos ocupa, el Plan de Igualdad cuya ultraactividad se invoca entró en vigor en febrero de 2023 (según la documentación consultada por el órgano de contratación en REGCON, no discutida por la recurrente), por lo que incluso de tratarse del supuesto con mayor plazo de adaptación al Real Decreto Ley 6/2019 (tres años desde la publicación en BOE del mismo, en caso de empresas de más de cincuenta trabajadores, según la Disposición transitoria décima segunda sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, introducida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), no estaríamos ante un Plan que se rigiera por la normativa anterior al citado Real Decreto ley 6/2019. Es decir, en este caso nos hallaríamos ante un Plan sujeto al Real Decreto Ley 6/2019 y su normativa de desarrollo, que limita a cuatro años la vigencia de estos Planes (art. 9 Real Decreto 901/2020, antes transcrito) y no contempla ninguna situación de ultraactividad.

Octavo. Ahora bien la activación de la prohibición de contratar que lleva aparejada en este caso la exclusión de la empresa por no contar con un plan de igualdad inscrito al tiempo de presentar las proposiciones económicas debe examinarse atendiendo a que pueda resultar de aplicación el efecto modulador de la doctrina del “self-cleaning”, que permite a un licitador incurso en una causa de exclusión —prohibiciones de contratar— demostrar su fiabilidad y eludir la exclusión del procedimiento presentado pruebas suficientes, sin atenerse exclusivamente a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas.

En este sentido se trae a colación la Resolución de este Tribunal 419/2024, de 20 de marzo, donde se consigna lo siguiente: *«Este Tribunal no puede compartir dichos argumentos del órgano de contratación porque sigue anclado en tomar 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 ya se fundamentó en la resolución 1249/2023 y se insistió nuevamente en la resolución 1677/2023, con base en nuestro acuerdo de Pleno de 5 de abril de 2022 que se adoptó a raíz de la sentencia del*



Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 14 de enero de 2021 (Asunto C-387/19) sobre la eficacia directa del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, relativo a la aplicación del sistema de self cleaning, que permite a un operador económico incurso en una causa de exclusión —prohibiciones de contratar— demostrar su fiabilidad y eludir la exclusión del procedimiento presentado pruebas suficientes, sin atenerse exclusivamente a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas: “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. (...) 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”. Hemos vuelto a repetir esta doctrina, por ejemplo, en la reciente resolución 112/2024, de 1 de febrero de 2024, en la que expusimos: “Noveno. En cuanto al Plan de Igualdad aportado, es cierto que su fecha es posterior al final del plazo para presentación de las ofertas, puesto que su aprobación tuvo lugar el 18 de septiembre de 2023 y su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), el 17 de noviembre posterior. Respecto a esta cuestión, la mercantil actora aduce en su recurso que igualmente, tal y como manifestábamos en la contestación al requerimiento de 20/09/2023, CMM GUARD cumple con su obligación de disponer de un plan de igualdad vigente conforme a la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, y en definitiva con lo recogido en los Pliegos del presente concurso. Como reconoce el propio anuncio recurrido, se trata del Plan de Igualdad acordado 2023-2027 aprobado definitivamente el 18/09/2023, cuya mesa negociadora se constituyó el 22/05/2023 entre la empresa y las centrales sindicales UGT, CCOO y USO, y presentado al REGCON en esa fecha y posteriormente de nuevo el 07/11/2023, actualmente inscrito, como se puede comprobar accediendo al REGCON. Con base en el artículo 72.1 LCSP, la solicitud de la inscripción del Plan de Igualdad 2023-2027 ante el Registro de Planes de Igualdad es

motivo suficiente para no hallarse incurso en una prohibición de contratar del artículo 70.1 d) LCSP o bien para que desaparezca la subsistencia de la prohibición de contratación, como ya viene decidiéndose por este TACRC y otros Tribunales de Contratación Pública como el de Madrid.

En definitiva, la doctrina del self-cleaning permite a una entidad que, inicialmente estaba incurso en prohibición de contratar, aplicar medidas correctoras que restauren su fiabilidad, tales como en el caso que nos ocupa puede ser la inscripción del plan de igualdad vigente en el REGCON. Por ello, entendemos que ha quedado sobradamente acreditada la fiabilidad y la adopción de medidas en materia de igualdad por la documentación aportada. Teniendo el órgano de contratación, la obligación de valorar las razones expuestas por el licitador derivado de lo dispuesto en el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE, conforme a lo cual se establece: ‘Todo operador económico que se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en los apartados 1 y 4 podrá presentar pruebas de que las medidas adoptadas por él son suficientes para demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión pertinente. Si dichas pruebas se consideran suficientes, el operador económico de que se trate no quedará excluido del procedimiento de contratación’. Por tanto, se puede y debe aplicar el artículo 57.6 de la citada Directiva, sin contravenir lo dispuesto en la LCSP, por lo que nada justificaría que el Tribunal pretendiese desplazar la debida aplicación del derecho europeo”».

En el caso que nos ocupa el Texto II del Plan de Igualdad de IDCQ Hospital y Sanidad consta aprobado a fecha 18 de noviembre de 2024. El 26 de noviembre cuando se acuerda su exclusión, el Plan ni estaba inscrito ni podían haber transcurrido tres meses desde la solicitud de inscripción, que se produce el 25 de noviembre.

Por tanto, debe darse la razón a la mesa de contratación en el sentido de que en el momento de calificar la documentación presentada por el licitador no cumplía con el requisito exigido en el artículo 71 de la LCSP de contar con un plan de igualdad debidamente inscrito en el registro competente activándose la prohibición de contratar a la que se refiere el precepto indicado.

Atendido lo anterior procede desestimar el recurso.

Por todo lo anterior,



VISTOS los preceptos legales de aplicación,

ESTE TRIBUNAL, en sesión celebrada en el día de la fecha, acuerda

Primero. Desestimar el recurso interpuesto por D. N.M.S. en nombre y representación de IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L.U., contra su exclusión del procedimiento “*Servicio 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 Alcorcón (Madrid)*”, convocado por la Gerencia Umivale Activa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 3, confirmando el acto recurrido.

Segundo. 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

LAS VOCALES