



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL
DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recursos nº 606 y 614/2025

Resolución nº 1137/2025

Sección 1ª

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

En Madrid, a 31 de julio de 2025.

VISTOS los recursos interpuestos por D. N. O. G, en representación de ADELTE PORTS & MARITIME S.L.U. y de EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, S.L., contra la adjudicación del procedimiento para la contratación del “*Servicio de conducción y servicio de mantenimiento de instalaciones de asistencia a la aeronave y sistemas de tratamiento de equipajes*”, con expediente DEA-387/2024, convocado por AENA, S.M.E., S.A; el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 23 de diciembre de 2024 se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público el anuncio de la licitación para la contratación del “*Servicio de conducción y servicio de mantenimiento de instalaciones de asistencia a la aeronave y sistemas de tratamiento de equipajes*”, convocado por AENA. Dicho anuncio se publicó también en el DOUE, el 24 de diciembre de 2024.

Se trata de un contrato de servicios con plazo de ejecución de 1 año, que tiene un valor estimado de 12.929.594,46 euros, adjudicándose mediante procedimiento abierto, y le resulta de aplicación el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales (en lo sucesivo, RDL 3/2020).



Segundo. Dentro del plazo conferido al efecto, concurren a la licitación las siguientes empresas:

- CIMC-TIANDA AIRPORT SERVICES B.V. Sucursal en España.
- UTE ADELTE PORTS & MARITIME, S.L.U-EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, S.L.U.

Tercero. Tras los trámites legalmente previstos, a propuesta de la mesa de contratación de fecha 11/04/2025, se acordó por el Órgano de Contratación, el 22/04/2025, la adjudicación del contrato a CIMC-TIANDA AIRPORT SERVICES BV SUCURSAL EN ESPAÑA, por un importe (sin impuestos) de 4.735.298,57 €

Cuarto. A la vista de dicha adjudicación, se presentaron, en fecha 05 de mayo de 2025, sendos recursos en nombre de ADELTE PORTS & MARITIME S.L.U. y EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, S.L.U.

Se basan los recursos en que, a juicio de las recurrentes, la adjudicataria incumple con el requisito establecido en la cláusula 25, apartado d) del PCAP, la cual prevé, como causa de prohibición para contratar, *“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”*.

Alegan las recurrentes que, mediante información obtenida de la consulta pública en REGCON, han podido comprobar que no consta registrado plan de igualdad alguno inscrito por la adjudicataria, a pesar de contar, según sus últimas cuentas anuales, con más de 50 empleados.

Cita, en relación con esta obligación, los artículos 45 y 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020.

A juicio de las recurrentes, el acuerdo de adjudicación es nulo como consecuencia del incumplimiento de la obligación de inscripción del plan de igualdad, ya que, afirman, *“para solicitar la inscripción de un plan de igualdad debe ser aportada toda la documentación*



establecida en el referido RD 713/2010, a fin de que la Autoridad Laboral competente proceda a analizarla y comprobar que el plan se ajusta a la Ley. Es así que la Autoridad Laboral procede, antes de la inscripción a hacer un control de legalidad del plan, comprobando la legitimación de las partes, en especial la de los representantes de los trabajadores, y que la negociación y el contenido del plan se ajusta a lo establecido en la normativa”.

Es decir, defienden la importancia de la inscripción, no solo para dar publicidad al plan, sino como método de control de legalidad.

Citan, en defensa de sus pretensiones, las resoluciones de este Tribunal 26/2023 y 137/2023, y la resolución 130/2022 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Quinto. Tras el requerimiento efectuado por la Secretaría, se remitieron, por el órgano de contratación, el expediente y el informe del artículo 56 de la LCSP. Este último fue emitido en fecha 19 de mayo de 2025, y el mismo comienza poniendo de manifiesto que la adjudicataria comunicó que sí tiene más de 50 trabajadores en su plantilla, si bien adjuntó una declaración responsable en la que indicaba que *“en la actualidad dicho plan de igualdad se encontraba en negociación pero que, debido a la situación de incapacidad temporal de los representantes de los trabajadores aún no se había podido negociar y aprobar”.*

El órgano de contratación hace referencia a la documentación aportada por el adjudicatario sobre esta cuestión, la cual obra incorporada en el documento 20 del expediente administrativo, entre la que figura la declaración responsable, manifestada en los siguientes términos:

- *“Que la empresa ha tratado de iniciar la negociación para implantar el Plan de Igualdad.*
- *Que la causa principal del retraso ha sido la baja médica por enfermedad de los representantes del personal designados para participar en la comisión negociadora. Dado que estos representantes desempeñan un papel fundamental e imprescindible en el*



proceso de negociación, su ausencia temporal imposibilitó el desarrollo adecuado de las reuniones y acuerdos iniciales.

- *Que para acreditar este punto se adjunta comunicación por parte del sindicato CCOO en el que se recoge literalmente el siguiente texto: “Comunicamos nuestra entera disponibilidad para negociar este Plan de Igualdad, si bien es necesario esperar a que las personas legitimadas para negociar, Rafael Santana y Domingo Umpierrez, se encuentren de alta de sus procesos de IT”.*

- *Que se adjuntan certificados de la Seguridad Social por los cuales se acreditan que Rafael Santana y Domingo Umpierrez continúan en IT.*

- *Que, desde el primer momento, la empresa ha adoptado medidas para no comprometer el objetivo del Plan de Igualdad, incluyendo la exploración de alternativas para garantizar la continuidad del proceso dentro de los márgenes legales. Sin embargo, la participación activa y efectiva de los/las representantes del personal es imprescindible para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad y diálogo social que fundamentan el plan.*

- *Que, en cuanto las condiciones lo permitan y los/las representantes del personal se reincorporen, la empresa se compromete a:*

o Convocar la comisión negociadora en el plazo más breve posible.

o Facilitar los recursos necesarios para agilizar las negociaciones y recuperar el tiempo perdido.

o Establecer un cronograma ajustado que permita avanzar en el desarrollo del plan sin perjuicio para ninguna de las partes.

- *Y, por último, que cabe recordar que el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los representantes del personal a participar activamente en procesos de negociación colectiva. Ante su baja médica, cualquier decisión adoptada sin su intervención podría considerarse inválida y contraria a los principios de negociación de buena fe”.*



En la documentación aportada, figura la solicitud de la empresa a uno de los representantes sindicales, Rafael Santana Navarro, el 20 de septiembre de 2024, para que confirmase su participación en la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa, o, en su caso, delegase la participación en el sindicato. Y figura, asimismo, en respuesta a lo anterior, correo de 7 de octubre de 2024, de la asesora técnica asignada al Plan de Igualdad por CCOO Canarias, manifestando que *“es necesario esperar a que las personas legitimadas para negociar, Rafael Santana y Domingo Umpierrez, se encuentren de alta de sus procesos de IT”*.

A continuación, el AENA en su informe invoca la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo plasmada, entre otras, en la Sentencia nº 545/2024, de 11 de abril (recurso 123/2023), que establece la obligación de negociar con los representantes legales de los trabajadores el plan de igualdad, admitiendo solo muy excepcionalmente (cita la STS de 13 de septiembre de 2018, recurso 213/2017) la posibilidad de aprobar planes unilaterales, aduciendo motivos como *“el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte”*, *“la negativa de la misma a negociar”* o *“la ausencia de cualquier tipo de representación”*.

Expone que, al advertir que la falta de cumplimiento de la obligación de tener aprobado y publicado el Plan de Igualdad no obedecía a la voluntad de la empresa, sino a circunstancias ajenas a la misma, como es la situación de incapacidad temporal de los representantes de los trabajadores, solicitó informe a la Abogacía del Estado, sobre si procedía excluir a la empresa de la licitación, lo que motivó la emisión del informe que obra como documento 21 del expediente administrativo.

En el informe de la Abogacía del Estado se expone que *“Siguiendo una interpretación literal y también finalista del citado artículo 45.2 de la LO 7/2024, la empresa cumple en la medida en que esté elaborando y/o aplicando un plan de igualdad.*

Desde un punto vista literal, la norma establece que “las medidas de igualdad (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...)”. En su tenor literal no impone una obligación de resultado. La lógica de esta literalidad que obliga a una actividad



radica en que el plan de igualdad no es una decisión unilateral que la empresa impone a sus trabajadores, sino el resultado de una negociación colectiva”.

Por otro lado, con cita de la STS 832/2018, de 13 septiembre, que relata un supuesto en que el proceso negociador fue dificultado por la empresa que no colaboró de manera activa, en el que el Tribunal Supremo concluyó que el plan acordado unilateralmente por la empresa, tras haber sido requerida por la Inspección de Trabajo, era nulo, expone la Abogacía del Estado que *“aun cuando la adopción unilateral fuera posible, cuestión dudosa en la actualidad, no hay ninguna norma que imponga la obligación de la adopción del plan de igualdad de manera unilateral, y tampoco parece que concurren las circunstancias que, obiter dicta, el Tribunal Supremo. Es decir, no parece que concurren las circunstancias extremas de negativa absoluta a su adopción por parte de los sindicatos, sino más bien de una mera demora imputable a circunstancias ajenas a la voluntad de las partes como es la situación de incapacidad laboral de los representantes de los trabajadores”.*

Con base en todo ello, concluye el abogado del Estado que *“la falta de plan de igualdad de una empresa que ha desplegado la diligencia normalmente exigible para su negociación y cuya no adopción se debe a una causa no imputable a la empresa, no constituye una vulneración del artículo 45 de la LO 3/2007 y no es razón para excluirla de la licitación”.*

A la vista de las circunstancias concurrentes y del criterio de la Abogacía del Estado, el AENA decidió, dice en su informe, admitir la oferta presentada por la ahora adjudicataria, entendiendo que no concurre en la misma la causa de prohibición invocada de contrario que motive la nulidad del acuerdo aquí impugnado, por lo que solicitan la desestimación de los recursos.

Sexto. La Secretaría del Tribunal, en fecha 09 de mayo de 2025, dio traslado del recurso interpuesto a los restantes licitadores, otorgándoles un plazo de cinco días hábiles para que, si lo estimaban oportuno, formularan alegaciones, habiendo presentado alegaciones tanto la adjudicataria, como ambas recurrentes.

En el caso de las recurrentes, cada una de ellas formuló alegaciones en el recurso interpuesto por la otra entidad, adhiriéndose al recurso, y solicitando ambas la acumulación de los recursos interpuestos.



En cuanto a la adjudicataria, comienza poniendo de manifiesto que *“Conforme a lo dispuesto en los arts. 57.6 Directiva y 72.5 LCSP, así como en la doctrina más reciente de ese Tribunal, no es cierto, como afirman los Recurrentes, que la falta de registro del plan de igualdad debe conducir necesariamente a la exclusión del licitador”*, al entender que *“el licitador en cuestión debe tener la oportunidad de probar su fiabilidad al órgano de contratación, que deberá valorar la información y documentación que aporte el licitador desde la perspectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, pero, también, de la libre concurrencia y el fomento de la competencia en materia de contratación pública”*.

La entidad adjudicataria hace referencia a su escrito de contestación al requerimiento de 27 de enero de 2025, exponiendo que CIMC acreditó ante el órgano de contratación que, el 20 de septiembre de 2024, la entidad remitió al Delegado de Personal la convocatoria para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, planteándole, dado que se encontraba de baja por enfermedad, la posibilidad de delegar su responsabilidad en el sindicato, con el único fin de constituir la Comisión de Negociación del plan de igualdad y continuar la tramitación del Plan, posibilidad que fue rechazada, al exponer la asesora técnica asignada por CCOO para la negociación y elaboración del plan de igualdad que era necesario esperar al alta de las personas legitimadas para negociar. Asimismo, CIMC acreditó ante el OC la situación de incapacidad temporal de los representantes del sindicato, por medio de informes expedidos el 22 de enero de 2025.

La adjudicataria manifiesta en ese escrito de alegaciones que la empresa se comprometió con el órgano de contratación a que, en cuanto las condiciones lo permitiesen y los representantes del personal se reincorporasen a la actividad, *“se convocará nuevamente la comisión negociadora “en el plazo más breve posible”, se facilitarán “los recursos necesarios para agilizar las negociaciones y recuperar el tiempo perdido” y se establecerá “un cronograma ajustado que permita avanzar en el desarrollo del plan sin perjuicio para ninguna de las partes”*”.

Entiende la adjudicataria, con base en lo expuesto, que el OC ha valorado las circunstancias concurrentes y ha decidido, a la vista de las mismas, admitir la oferta de CIMC, decisión que, a su juicio, entra dentro del margen de discrecionalidad que tiene el órgano de contratación.



Se refiere a continuación CIMC a los bloqueos de negociación, y a los efectos que, para estos supuestos, prevé la STS de 11 de abril de 2024, la cual concluye que esas situaciones de bloqueo no pueden generar perjuicios ni indefensión a la empresa.

Con posterioridad al transcurso del plazo de alegaciones, en concreto el 03 de julio de 2025, la adjudicataria presentó un escrito de alegaciones complementario, en el que pone de manifiesto que *“el pasado día 20 de junio de 2025 se acordó finalmente el Plan de Igualdad de CIMC-Tianda Airport Services BV Sucursal en España, que fue registrado ante la Autoridad Laboral Estatal el pasado día 26 de junio de 2025”*.

Séptimo. El 16 de mayo de 2025, la Secretaria General del Tribunal, por delegación de éste, resolvió mantener la suspensión del expediente de contratación producida como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 53 de la LCSP, de forma que, según lo establecido en el artículo 57.3 del texto citado, será la resolución del recurso la que acuerde el levantamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La reclamación se interpone ante este Tribunal, que es competente para resolverlo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 120.1 del RDL 3/2020, en relación con el artículo 47.1 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 del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP), al ser AENA, S.A., S.M.E. una entidad contratante conforme señala el artículo 5.1 c) a los efectos de la aplicación del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales (en adelante RDL 3/2020).

Segundo. Procede acordar la acumulación de los recursos 606/2025 y 614/2025 al amparo del art. 13 del RPERMC:



“1. Podrá acordarse la acumulación de dos o más recursos en cualquier momento previo a la terminación, tanto de oficio como a solicitud del recurrente o de cualquiera de los interesados comparecidos en el procedimiento.

2. Contra el acuerdo de acumulación o contra el de su denegación, que deberán ser motivados, no cabrá la interposición de recurso alguno”.

Ambas reclamaciones tienen idéntico objeto, en tanto se han interpuesto por cada una de las dos empresas que concurrieron en UTE a la licitación, impugnando ambas la adjudicación basada en idéntico motivo.

Tercero. Las reclamaciones se han interpuesto dentro del plazo de quince días hábiles que dispone el artículo 50.1.b) de la LCSP, a partir del día siguiente a aquel en que se notificó el acuerdo de adjudicación del contrato.

Cuarto. Es objeto de las reclamaciones el acuerdo de adjudicación del contrato. Dispone al respecto el artículo 119.1 y 2.c) del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero:

“1. Serán susceptibles de reclamaciones en materia de contratación, los actos y decisiones relacionados en el apartado 2 de este mismo artículo, cuando se refieran a alguno de los contratos sujetos a este real decreto-ley, o a los acuerdos marco y sistemas dinámicos de adquisición que tengan por objeto la celebración de alguno de estos contratos, así como a los contratos basados, que pretendan concertar las entidades contratantes.

2. Podrán ser objeto de la reclamación en materia de contratación los siguientes actos y documentos:

(...)

c) Los acuerdos de adjudicación adoptados por las entidades contratantes.

(...).”

Quinto. Con relación a la legitimación, según el artículo 48 de la LCSP (aplicable por la remisión general del artículo 121.1 RDL 3/2020), *“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”.

En el presente caso, las reclamaciones se interponen por dos empresas que, habiendo presentado oferta en UTE, no resultaron ser adjudicatarias, y resultaron clasificadas en segundo lugar, razón por la que ha de concedérsele legitimación para recurrir.

Sexto. Habiendo solicitado las recurrentes la práctica de prueba documental, consistente, por un lado, en los documentos unidos a su recurso, y, por otro, que se requiera a la adjudicataria, a fin de que aporte documentación acreditativa de contar con un plan de igualdad, debemos manifestar lo siguiente:

En cuanto a los documentos aportados, tienen por finalidad acreditar que la adjudicataria estaba obligada a presentar un Plan de igualdad y no cumplió con ese requisito antes de la presentación de su oferta, cuestión que no es discutida, ya que ha sido reconocida por la adjudicataria y por el órgano de contratación, por lo es impertinente al efecto de acreditar un hecho no controvertido. que se tiene por probada.

En cuanto al requerimiento, se estima igualmente impertinente, ya que, como acabamos de señalar, ha quedado acreditado que la adjudicataria no contaba con un Plan de Igualdad en el momento en que presentó su oferta, y así ha sido puesto de manifiesto, tanto por ella, como por la entidad contratante.

Séptimo. Por otro lado, plantean las recurrentes una petición para que se permita el acceso al expediente de contratación y se acuerde, una vez que sea remitido, plazo, a fin de completar el recurso.

En relación con dicha petición, no consta que las recurrentes planteasen previamente tal petición ante el órgano de contratación, requisito imprescindible para que podamos otorgar dicho acceso de conformidad con el artículo 52 LCSP. Este precepto exige formular la solicitud de acceso al expediente, y sólo en el caso que fuera indebidamente denegado o defectuosamente cumplimentado, podrá el recurrente reproducir su petición ante este

Tribunal al interponer el recurso, resolviendo, entonces, este Tribunal, si dicha petición está justificada y resulta necesaria, con carácter instrumental, para poder articular el recurso.

En este supuesto, no concurriendo los requisitos fijados en el citado precepto, no podemos atender a tal petición.

Octavo. Entrando ya en el fondo del asunto, procede analizar si procede excluir a la adjudicataria del contrato, CIMC, por incurrir en la prohibición prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP, consistente en no 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.

Debemos partir de lo previsto en el citado artículo 71.1.d) de la LCSP, que fue modificado por la disposición final 2 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, para introducir la exigencia de inscripción en el Registro laboral correspondiente, recogida en el inciso final.

El precepto, en su redacción aplicable *ratione temporis*, dispone lo siguiente:

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



De acuerdo con lo indicado en el Acuerdo del Pleno de este Tribunal, de fecha 26 de septiembre de 2024, sobre aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un plan de igualdad, la nueva redacción del dicho precepto resulta de aplicación al presente asunto, puesto que el anuncio de publicación del expediente de licitación es posterior al 22 de agosto de 2024.

En dicho acuerdo se indicaba lo siguiente: *“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 está en la justificación de la reforma que expresamente cita el criterio de este Tribunal, nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar.

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

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

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

En consecuencia, con base en la nueva redacción dada al apartado d) del artículo 71.1 la falta de inscripción de un Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente determina la prohibición de la empresa de contratar con la Administración, si bien es cierto que se



prevé, como excepción: i. aquellas empresas que, habiendo solicitado la inscripción, no hayan recibido la notificación de la decisión transcurridos tres meses desde la solicitud; ii. aquellas empresas que, aplicando la doctrina “self-cleaning” expuesta en el Acuerdo del Pleno de 5 de abril de 2022, acrediten no estar incurso en la citada prohibición de contratar.

En el caso que nos ocupa, la empresa reconoce, y así fue advertido por AENA, que no tenía el Plan de Igualdad aprobado en la fecha en la que concurrió a la licitación. A pesar de ello, la entidad contratante atendió a las circunstancias concurrentes que le impedían aprobar el Plan de Igualdad, consistentes en la situación de incapacidad temporal de dos representantes de los trabajadores, sin tener en cuenta que actualmente en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) se están inscribiendo planes de igualdad unilaterales (Plan de Igualdad no acordado con los representantes de las personas trabajadoras) en circunstancias especiales.

Sentado lo anterior, debemos analizar si es conforme a Derecho la decisión de AENA de no estimar la concurrencia de la causa de prohibición de contratar como consecuencia de que no fuese posible la negociación del Plan de Igualdad por causas ajenas a la empresa.

A pesar de que no quepa duda al Tribunal de la actuación diligente de la empresa, se ha de concluir que incurre en una causa de prohibición de contratar, por no haber aprobado un Plan de Igualdad.

Teniendo en cuenta la normativa vigente expuesta “ut supra” en este mismo Fundamento, no puede decirse que conste inscrito dicho plan de igualdad a la fecha final de presentación de ofertas (24 de enero de 2025), fecha en la que ni siquiera estaba aprobado, ni había operado tampoco el silencio positivo, que requiere el transcurso tres meses desde la solicitud de inscripción, ya que según alega la adjudicataria el plan se aprobó con fecha de 20 de junio de 2025, siendo inscrito el 26 de junio. Ahora bien, según consolidada doctrina de este Tribunal ello debe atemperarse atendiendo a la doctrina del self cleaning y por tanto conceder la posibilidad de acreditar la viabilidad y no hallarse incurso en prohibición de contratar. Sin embargo, al tiempo de la propuesta de adjudicación el plan ni estaba



aprobado, ni inscrito, ni habían transcurrido tres meses desde la solicitud, careciendo de eficacia la posible concesión de un plazo de subsanación a fin de poder acreditar su viabilidad, dado que la aprobación del plan de igualdad no se produce sino hasta dos meses después.

Frente a ello no cabe alegar como hacen tanto el órgano de contratación como la misma adjudicataria, que, habiéndose probado la actuación diligente de la empresa y la imposibilidad de negociar el plan por causas ajenas a su voluntad, ello da cumplida satisfacción del requisito de inscripción que exige el artículo 71.1.d) de la LCSP para no entender incurso la empresa en prohibición de contratar, pues tras al reforma llevada a cabo por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, es clara la exigencia de tener un plan de igualdad aprobado e inscrito, no culminando hasta entonces el proceso.

Entendemos, por lo expuesto, que la decisión del órgano de contratación de no excluir a la empresa no está debidamente motivada y no es conforme a Derecho, por lo que procede la estimación del presente recurso.

Por todo lo anterior,

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

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

Primero. Estimar los recursos interpuestos por D. N. O. G, en representación de ADELTE PORTS & MARITIME S.L.U. y de EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, S.L., contra la adjudicación del procedimiento para la contratación del “*Servicio de conducción y servicio de mantenimiento de instalaciones de asistencia a la aeronave y sistemas de tratamiento de equipajes*”, con expediente DEA-387/2024, convocado por AENA, S.M.E., S.A.

Segundo. Levantar la suspensión del procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 de la LCSP.



Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo 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