



**Recursos nº 1357 y 1362/2023 C.A. Castilla-La Mancha 90 y 92/2023**

**Resolución nº 1514/2023**

**Sección 2ª**

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

En Madrid, a 23 de noviembre de 2023.

**VISTOS** los recursos interpuestos por D. Félix García Barroso Villacampa, en representación de VETTONIA SEGURIDAD, S.A. (recurso nº 1357/2023), y D. Juan Carlos Pardo Avilés, en representación de CMM GUARD, S.L. (recurso nº 1362/2023), contra el acuerdo de la Mesa de Contratación de 30 de agosto de 2023, que determina su exclusión del procedimiento “*Servicio de vigilancia y seguridad de las dependencias e instalaciones de las Cortes de Castilla-La Mancha*”, con expediente 1130519Q, convocado por la Secretaría General de las Cortes de Castilla-La Mancha; el Tribunal, en sesión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente Resolución:

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.** El anuncio de la licitación objeto del recurso se publicó en la Plataforma de Contratación del Sector Público con fecha 30 de abril de 2023 y en el DOUE el 3 de mayo. El valor estimado del contrato es de 1.972.052,61 euros. El expediente se tramita por el procedimiento abierto y tramitación ordinaria de acuerdo con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).

**Segundo.** La Mesa de Contratación, en sesión celebrada el 12 de junio de 2023 procedió a la apertura de los archivos electrónicos nº 1, que contenían la documentación administrativa. Fueron admitidos todos los licitadores presentados menos uno, OVERWINNING SECURITY S.L., al que se requirió la subsanación del DEUC.

**Tercero.** Con fecha 20 de junio de 2023, la Mesa de Contratación volvió a reunirse. En la sesión se aprobó admitir la subsanación presentada por la mercantil OVERWINNING



SECURITY S.L. Se procedió a la apertura de las ofertas y, no encontrándose ninguna formulada con valores que las hicieran anormalmente bajas, se acordó la clasificación de las ofertas y proponer al órgano de contratación la adjudicación del contrato a VITEN SEGURIDAD, S.L.

**Cuarto.** Con fecha 18 de julio de 2023, la Mesa de Contratación se reúne para calificar la documentación aportada por la licitadora propuesta como adjudicataria (VITEN SEGURIDAD, S.L.), adoptando los siguientes acuerdos:

*“1º Proponer al órgano de contratación que tenga por retirada la oferta de VITEN SEGURIDAD, S.L. al no cumplirse adecuadamente el requerimiento según lo dispuesto en el artículo 150.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP) por los siguientes motivos:*

*a) No queda acreditado que la licitadora propuesta como adjudicataria cuente con un Plan de Igualdad vigente conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (en adelante, LOI) en la fecha fin de presentación de ofertas, encontrándose incurso en prohibición de contratar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71.1.d) y 140.4 de la LCSP.*

*b) Aun cuando lo anterior ya impide la adjudicación, tampoco con la documentación aportada queda acreditada la solvencia económica y financiera y la solvencia técnica de la empresa propuesta como adjudicataria” (...).*

Esta propuesta fue aceptada por el órgano de contratación y recurrida ante este Tribunal que desestimó las pretensiones de la empresa adjudicataria en la Resolución 1296/2023 de 5 de octubre, dictada en el recurso número 1169/2023.

**Quinto.** En la misma sesión celebrada el día 18 de julio de 2023 la Mesa de Contratación tomó el acuerdo que se reproduce a continuación:

*“2º Dado que no contar con un Plan de Igualdad es una de las prohibiciones de contratar reguladas en el artículo 71.1.d) de la LCSP y, en aras de evitar dilaciones indebidas que puedan retrasar la adjudicación, la Mesa de Contratación acuerda requerir al resto de licitadoras admitidas la acreditación de que cuenten con un Plan de Igualdad ajustado a lo*



*dispuesto en el artículo 45 de la LOI y demás normativa vigente. Por tanto, se acuerda requerir al resto de licitadoras clasificadas para que acrediten el cumplimiento de la obligación de contar con un Plan de Igualdad en la fecha final de presentación de ofertas, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI, en el artículo 140.3 de la LCSP y en la cláusula 2.2.4.1., apartado “Comprobación de la veracidad de las declaraciones responsables” del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.”*

**Sexto.** Con fecha 17 de agosto de 2023, la Mesa de Contratación, se reúne para realizar la comprobación relativa al requisito de que las empresas cuentan con un Plan de Igualdad vigente conforme a lo dispuesto en la LOI y normativa de desarrollo.

Según se manifiesta en el acta, la Mesa de Contratación se basa en los siguientes criterios para comprobar que las licitadoras cuentan con un Plan de igualdad vigente:

*“1°. Obligatoriedad por parte de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras de contar con un Plan de Igualdad (artículo 45 de la LOI - artículo 71.1.d) de la LCSP y 140.4 de la LCSP).*

*2°. Determinación del periodo de vigencia, el cual no podrá ser superior a cuatro años. (artículo 9 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, en adelante, Real Decreto 901/2020).*

*3° Inscripción obligatoria de los Planes de Igualdad en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes (artículo 11 del Real Decreto 901/2020).*

*3° Adaptación del Plan de Igualdad vigente conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Única del Real Decreto 901/2020. Por tanto, la empresa que tuviera un Plan de Igualdad vigente el 14 de enero de 2021, fecha en la que entra en vigor la citada norma, debería haberlo adaptado a las disposiciones previstas en la misma, en el plazo máximo de doce meses, previo proceso negociador.*



*4° Además de revisar la documentación aportada, se realiza la consulta en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos; Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (en adelante, REGCON).”*

Seguidamente se procede a examinar la documentación, cuyas conclusiones se reflejan en el acta en los siguientes términos:

*“CMM GUARD S.L. presenta dos Planes de Igualdad, uno aprobado el 11 de junio de 2018, con periodo de vigencia de 5 años desde la fecha de aprobación y otro con periodo de vigencia desde 2023 a 2027 pendiente de aprobación.*

*Respecto al Plan de Igualdad aprobado el 11 de junio de 2018 y según la documentación aportada, se aprecia que dicho Plan no está vigente, puesto que su periodo de duración es superior a 4 años, no habiéndose adaptado a las disposiciones establecidas en el Real Decreto 901/2020 en el plazo previsto en dicha norma (Disposición Transitoria Única).*

*En relación al Plan de Igualdad con periodo de vigencia desde 2023 a 2027, aporta varias actas de la Mesa Negociadora, la última de fecha 17 de julio de 2023. En el documento “Plan de Igualdad” no aparece ninguna firma ni fecha de aprobación del mismo. De dicha documentación se extrae que dicho Plan de Igualdad no está aprobado. Por otro lado, aporta un justificante del Ministerio de Trabajo y Economía Social de fecha de registro: 21/07/2023 12:33:19, cuyo trámite se denomina: Nuevo Acuerdo, siendo la solicitud de registro extemporánea. Ha llamado la atención a esta Mesa de Contratación que dicha solicitud de inscripción se refiera al Plan de Igualdad 2023-2027, dado que el mismo no está aprobado.*

*No obstante, se ha realizado la consulta al REGCON, devolviendo el siguiente mensaje*

*“No se ha encontrado ningún Acuerdo con los parámetros seleccionados”.*

*(...)*

*VETTONIA SEGURIDAD, S.A. presenta un Plan de Igualdad aprobado, con periodo de vigencia desde el 7 de marzo de 2020 hasta el 7 de marzo de 2024. Asimismo, aporta una comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social en la que se le indica que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de dicha empresa (sin publicación). Llama la atención*



que, tras la consulta realizada en el REGCON, se indica que el Plan de Igualdad acordado con los representantes de las personas trabajadoras está vigente desde el 7 de marzo de 2020 hasta el 14 de enero de 2022, fecha en la que según la Disposición Transitoria Única del Real Decreto 901/2020 finaliza el periodo transitorio de doce meses para adaptar el Plan de Igualdad a las disposiciones establecidas en la citada norma.

(...)

La Mesa de Contratación, por unanimidad de todos los miembros, adoptó el siguiente acuerdo:

*“Solicitar aclaración a la licitadora Vettonia Seguridad, S.A., para que especifique cuál es el periodo de vigencia de dicho Plan de Igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 9 (apartado 1) 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, así como que dicho Plan de Igualdad se ha adaptado a las disposiciones establecidas en la citada norma, tal y como establece su Disposición Transitoria Única, tras detectarse discrepancias entre el periodo de vigencia indicado en el Plan de Igualdad aportado (7 de marzo de 2020 hasta el 7 de marzo de 2024) y el que aparece tras realizar la consulta al REGCON (7 de marzo de 2020 hasta el 14 de enero de 2022).”*

**Séptimo.** Con fecha 30 de agosto de 2023 vuelve a reunirse la Mesa de Contratación, que analiza la documentación presentada por VETTONIA SEGURIDAD, S.A., consistente en una declaración responsable formulada en los siguientes términos:

*“- Esta entidad tiene suscrito un Plan de Igualdad que se ajusta a lo determinado en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.*

*- Que en virtud de lo establecido en el artículo 8, b) y 9.1 del citado Real Decreto 901/2020, la duración del Plan de Igualdad está establecida en el periodo comprendido entre el 07-03-2020 hasta el 07-03-2024.*

*- Que con fecha 09/06/2020 (Expediente núm. 90/11/0206/2020) el citado Plan de Igualdad, en virtud de lo dispuesto en artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro de convenios y acuerdos colectivos y de conformidad con lo establecido en el artículo*



*46.5 de la Ley Orgánica de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedó registrado en la Dirección General de Trabajo perteneciente a la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (Subdirección General de Relaciones Laborales) de Madrid”.*

La Mesa de Contratación llega a la conclusión que la denominada por la licitadora “declaración jurada” no posee los elementos suficientes que aclaren la discrepancia que existe entre el periodo de vigencia indicado en el Plan de Igualdad aportado (7 de marzo de 2020 hasta el 7 de marzo de 2024) y el que aparece tras realizar la consulta al REGCON (7 de marzo de 2020 hasta el 14 de enero de 2022).

Ante la discrepancia referida, y según relata el acta, “(...), la Letrada-Directora de Gobierno Interior y Apoyo a la Secretaría General, responsable del departamento del que depende la tramitación de la contratación pública de las Cortes de Castilla-La Mancha y vocal de la Mesa de Contratación, realiza consulta telefónica al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aras a comprobar los datos facilitados por la citada licitadora sobre el Plan de Igualdad, dejando constancia que: “desde el Ministerio se consulta el número de expediente facilitado por la empresa (90/11/0206/2020) y se comunica a esta Letrada que no existen datos con ese número de expediente. Se realiza una búsqueda por el CIF y tampoco arroja la existencia de un plan de igualdad vigente a nombre de esa empresa. Por otro lado, como información adicional, se me traslada que, de existir plan de igualdad vigente, la empresa debería tener un código de acuerdo o localizador del trámite, datos que Vettonia Seguridad S.A. no aporta en su contestación a la petición de aclaración.” (Se anexa Diligencia a esta acta).

*Por tanto, según la documentación aportada y la consulta realizada al REGCON, la licitadora Vettonia Seguridad, S.A. no cuenta, en la fecha final de presentación de ofertas (9 de junio de 2023), con un Plan de Igualdad vigente conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI y normativa de desarrollo, incurriendo la misma en la prohibición de contratar establecida en el artículo 71.1.d) de la LCSP. (...).”*

En la misma sesión, la Mesa de Contratación concluye que:

*“Respecto a la documentación aportada por la licitadora CCM Guard, S.L., la misma no cuenta, en la fecha final de presentación de ofertas (9 de junio de 2023), con un Plan de Igualdad vigente conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI y normativa de desarrollo, incurriendo la misma en la prohibición de contratar establecida en el artículo 71.1.d) de la*



*LCSP. Igual que ocurre con las circunstancias relativas a la capacidad y solvencia, la ausencia de prohibición de contratar también debe concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de la perfección del contrato, según lo dispuesto en el artículo 140.4 de la LCSP (...).*

*El Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) aportado por las licitadoras que, a juicio de esta Mesa de Contratación, no cuentan con un Plan de Igualdad vigente en la fecha final de presentación de ofertas, requisito obligatorio para no incurrir en la prohibición de contratar regulada en el artículo 71.1.d) de la LCSP, no guarda concordancia con la documentación examinada, puesto que en dicha declaración pusieron de manifiesto que no estaban incursas en prohibición de contratar y de la documentación examinada se deduce lo contrario.”*

Y, realizadas las consideraciones referidas, toma el siguiente acuerdo:

*“1° Rechazar la proposición de CMM GUARD S.L., al no contar con un Plan de Igualdad vigente conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI, en relación con el artículo 71.1.d) de la LCSP en la fecha final de presentación de ofertas (09 de junio de 2023), según el examen de la documentación aportada por la licitadora y calificada por la Mesa de Contratación en su reunión del día 17 de agosto de 2023, cuyo resumen se expone en el Antecedente 1.4 de esta acta.(...)*

*3° Rechazar la proposición de VETTONIA SEGURIDAD, S.A. al no disponer la misma de un Plan de Igualdad vigente, dado que según la información que arroja el REGCON, la vigencia del Plan de Igualdad comienza el 7 de marzo de 2020 y finaliza el 14 de enero de 2022.*

*4° Proponer al órgano de contratación la adjudicación del contrato a la licitadora INNOVATIVE SECURITY CONCEPT, S.L.U., por el importe de su oferta de 893.884,80 € (I.V.A. excluido), al ser la oferta válida con la mejor relación calidad- precio, y no hallarse incursa en valores anormalmente bajos o desproporcionados, previa acreditación de los requisitos de solvencia, capacidad y demás que resulten procedentes”.*

**Octavo.** Según se comprueba en el expediente administrativo, documento número 26, la empresa CMM GUARD, S.L. presentó con fecha 22 de septiembre de 2023 un nuevo escrito



al órgano de contratación en el que se contiene un plan de igualdad fechado el 18 de septiembre de 2023.

En el documento presentado se recoge que las partes:

“ACUERDAN

*1.- Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa CMM GUARD.*

*2.- Igualmente acuerdan que la vigencia del plan es del 18/09/2023 al 17/09/2027.*

*2.- Las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad”.*

**Noveno.** Con fecha 2 de octubre de 2023, la empresa VETTONIA SEGURIDAD S.L. interpuso recurso especial en materia de contratación contra la decisión de exclusión dictada por la Mesa el 14 de septiembre, y con fecha 3 de octubre lo hizo la empresa CMM GUARD, S.L.

**Décimo.** Por la Secretaría de este Tribunal se ha dado traslado del recurso a los interesados, habiendo presentado alegaciones la empresa adjudicataria INNOVATIVE SECURITY CONCEPT SLU oponiéndose a la estimación de los recursos y se han evacuado los correspondientes informes del órgano de contratación que se oponen también a su estimación.

**Undécimo.** Por la Secretaria General del Tribunal y por delegación de este, con fecha 11 de octubre de 2023 se ha adoptado la decisión de la concesión de la medida cautelar consistente en suspender el procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP, de forma que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución de los recursos la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.** Los recursos se interponen ante este Tribunal que es competente para resolverlos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 de la LCSP, y del convenio suscrito el 24



de septiembre de 2020 entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha sobre atribución de competencias para la resolución de recursos contractuales, publicado en el BOE el 3 de octubre de 2020.

**Segundo.** En aplicación del artículo 48 de la LCSP, ha de entenderse que las recurrentes ostentan legitimación activa para la interposición del recurso por haber participado en la licitación y haber resultado excluidas del mismo, por lo que la eventual estimación del recurso les permitiría ser reintegradas al procedimiento de licitación.

**Tercero.** Los actos objeto de los recursos son aptos para su impugnación en cuanto se refieren a la exclusión –artículo 44.2 b) de la LCSP- de un contrato de servicios por un valor estimado superior a 100.000 euros conforme al artículo 44.1 a) de la LCSP.

**Cuarto.** Los recursos han sido interpuestos en tiempo y forma.

Procede la acumulación de los recursos por su sustancial identidad, de acuerdo con el artículo 13 del RPERMC.

**Quinto.** Constituye el objeto de este recurso analizar la conformidad con el ordenamiento jurídico de las decisiones de la Mesa de contratación de las Cortes de Castilla-La Mancha en las que se acuerda excluir a las empresas recurrentes por estar incursas en causa de prohibición de contratar recogida en el artículo 71.1.1 d) de la LCSP por carecer del Plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (LOI).

Si se atiende a la finalidad que persigue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Sentencia del Tribunal Supremo 13 de septiembre de 2018, Sala 4ª, rec. nº 213/2017). Dichos Planes, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada Ley Orgánica deben ser fruto de una negociación entre empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores (artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, Sala 4ª, rec. nº 104/2016), de tal



manera que la falta de negociación origina la nulidad del Plan de Igualdad, como ha declarado el Tribunal Supremo. Así, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, incide en la obligatoriedad de negociación del Plan de Igualdad y desarrolla el procedimiento de negociación que ha de llevarse a cabo y las competencias de la Comisión Negociadora que ha de crearse al efecto, pero el citado Real Decreto no establece en su articulado un posible juicio de legalidad sobre el Plan de Igualdad que pueda motivar la negativa a su inscripción. Lo anterior es lógico puesto que la validez del Plan y su aplicación en la empresa no la determina la inscripción en el registro, sino la negociación entre las partes del mismo con los requisitos que establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y que desarrolla el Real Decreto 901/2020.

Como bien afirma la Mesa de contratación “el artículo 139.1 LCSP establece, sobre las proposiciones de los interesados:

*“1. Las proposiciones de los interesados deberán ajustarse a los pliegos y documentación que rigen la licitación, y su presentación supone la aceptación incondicionada por el empresario del contenido de la totalidad de sus cláusulas o condiciones, sin salvedad o reserva alguna [...]”.*

A su vez, la cláusula 2.2.5 del PCAP establece que *“la presentación de proposiciones supone por parte del empresario la aceptación incondicional de las condiciones al pliego y la declaración responsable de que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas para contratar con la Administración”.*

Por su parte, el artículo 45 LOI (apartados 1 y 2):

*“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*



*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

- Artículo 46 LOI (apartados, 4, 5 y 6):

*“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.*

*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.*

- Artículo 9 (apartado 1) 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 (en adelante, Real Decreto 901/2020):

*“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.”*

- Artículo 11 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre citado en el párrafo anterior:

*“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.*

*3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*

*4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo”.*

- Disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020: *“Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador”.*

- Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020: *“Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»”.* Su publicación tuvo lugar el 14 de octubre de 2020, por lo que entró en vigor el 14 de enero de 2021.

- En cuanto a la LCSP, el artículo 71.1. d) dispone que *“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): [...] 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 el artículo 140.4 de la LCSP establece que *“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”.*

**Sexto.** En su recurso, la empresa CMM GUARD S.L. reitera que disponía de un plan de igualdad vigente, válido en el momento de la fecha límite de presentación de las ofertas. Dicho plan fue aprobado el 11 de junio de 2018, con un plazo de vigencia de 5 años. Ahora bien, como expresan tanto la Mesa de contratación como el informe del mismo órgano, *“dicho plan*



*excedía lo permitido por la nueva normativa (artículo 9.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, en relación con la disposición transitoria única, que imponía la adaptación de los planes vigentes a 14 de enero de 2021, como máximo, hasta el 14 de enero de 2022). La nueva norma aplicable no dispone que los planes vigentes a su entrada en vigor seguían teniendo vigencia hasta que expirasen y que después se aprobasen los nuevos conforme a la nueva normativa, sino que, en todo caso, impone, de forma preceptiva, adaptar los que estuvieran vigentes. En este sentido, cabe invocar, por aplicación supletoria, el artículo 6.1 del Código Civil. Es decir, que la no adaptación del plan hasta el 14 de enero de 2022 determinaba la pérdida de vigencia del mismo, y, por ende, la falta de eficacia jurídica.”*

Por lo que se refiere a la afirmación de la empresa de que disponía de nuevo plan, la empresa no hace sino aportar actas de negociación. Pero el plan no fue aprobado hasta el 18 de septiembre de 2023, como se recoge en los antecedentes de hecho.

**Séptimo.** Por su parte, la empresa VETTONIA SEGURIDAD reitera también en su recurso las alegaciones presentadas ante la Mesa de contratación. Afirmó entonces que “- esta entidad tiene suscrito un Plan de Igualdad que se ajusta a lo determinado en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.- Que en virtud de lo establecido en el artículo 8, b) y 9.1 del citado Real Decreto 901/2020, la duración del Plan de Igualdad está establecida en el período comprendido entre el 07-03-2020 hasta el 07-03-2024.

- Que con fecha 09/06/2020 (Expediente núm. 90/11/0206/2020) el citado Plan de Igualdad, en virtud de lo dispuesto en artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro de convenios y acuerdos colectivos y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedó registrado en la Dirección General de Trabajo perteneciente a la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (Subdirección General de Relaciones Laborales) de Madrid”

Pues bien, debe remitirse a la argumentación contenida en el informe del órgano de contratación, coincidente con el acuerdo de la Mesa de contratación adoptado el 14 de septiembre de 2023 que, al respecto, afirman:

a) Acuerdo de la Mesa:



“En lo que respecta al Plan de Igualdad aprobado en 2020, debería haberse adaptado a la normativa vigente como fecha límite el 14 de enero de 2022, según lo dispuesto en la Disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020. Por tanto, nos encontramos ante un Plan de Igualdad con periodo de vigencia de cuatro años, no adaptado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020.

Según la documentación aportada y el resultado que arroja el REGCON, la licitadora VETTONIA SEGURIDAD, S.A. no cuenta, en la fecha final de presentación de ofertas (9 de junio de 2023), con un Plan de Igualdad vigente conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI y normativa de desarrollo, incurriendo la misma en la prohibición de contratar establecida en el artículo 71.1.d) de la LCSP”.

b) Informe del órgano de contratación:

*“TERCERO.- Es un hecho incontrovertido y que nadie cuestiona que la mercantil recurrente, en 2020 negoció un plan de igualdad, que, en ese momento, se ajustaba a la normativa vigente y que el mismo se inscribió en el REGCON. Por tanto, es cierto, y nadie lo ha discutido, que llegó a inscribir ese plan de 2020 que contemplaba una vigencia entre el 7 de marzo de 2020 y el 7 de marzo de 2024. La cuestión capital que está desconociendo la licitadora recurrente es que, en ese iter temporal, después de la inscripción del Plan de Vettonia, se aprueba un nuevo Real Decreto regulador de los requisitos de los planes de igualdad; esto es, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.*

*Este Real Decreto, que entró en vigor el 14 de enero de 2021, tal y como acertadamente argumenta el acuerdo impugnado, establecía un periodo transitorio durante el cual, de forma preceptiva, se tenían que haber adaptado los planes que estaban vigentes a la entrada en vigor de la norma. De esta forma, hasta el 14 de enero de 2022, como máximo, Vettonia Seguridad S.A. debería haber adaptado el Plan conforme a lo exigido en la nueva normativa. Esta nueva norma aplicable no disponía que los planes vigentes a su entrada en vigor siguieran teniendo vigencia hasta que expirasen, y que después se aprobasen los nuevos conforme a la nueva normativa, sino que, en todo caso, impone, de forma preceptiva, adaptar los que estuvieran vigentes.*

*Es decir, que la no adaptación del plan hasta el 14 de enero de 2022, determinaba la pérdida de vigencia del mismo, y, por ende, la falta de eficacia jurídica del plan de Vettonia Seguridad*



*S.A. (que, en un principio, habría expirado el 7 de marzo de 2024). Por ello, el resultado que arroja el REGCON contemplaba que la vigencia terminó el 14 de enero de 2022. En este sentido, nos remitimos a la Diligencia para hacer constar que se recoge en el expediente sobre la consulta telefónica adicional que realizó la Letrada Directora de Gobierno Interior, en aras de realizar otra comprobación adicional.*

*No estamos, por tanto, ante un problema interno del Ministerio en cuanto a coherencia entre lo solicitado y lo que refleja el registro administrativo, sino, sencillamente, ante una falta de adaptación de la mercantil recurrente a la nueva normativa. En este sentido, cabe aducir la aplicación supletoria del artículo 6.1 del Código Civil.*

*No se cuestiona por la licitadora recurrente que la LCSP impone la exigencia de un Plan de Igualdad vigente conforme al artículo 45 de la LOI (que, a su vez, por la técnica de la remisión normativa, exige que ese plan tenga el alcance y el contenido dispuesto en todo el capítulo, lo que determina la íntegra aplicación de los artículos siguientes de la LOI, así como la normativa de desarrollo). Tampoco se cuestiona que, de no tener plan vigente, se incurre en prohibición de contratar, por imperativo legal. La consecuencia jurídica de la inexistencia de plan vigente determina la automática exclusión del procedimiento”.*

**Octavo.** Así las cosas, las pretensiones de ambos recursos deben ser rechazadas. En el caso de la empresa CMM GUARD S.L es evidente que el plan presentado a la Administración, aprobado el 11 de junio de 2018, carecía de eficacia por haber terminado su plazo de vigencia sin que se hubiera producido su revisión, todo ello de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Real Decreto 901/2020 en el plazo previsto en dicha norma (Disposición Transitoria Única).

Por lo que se refiere al nuevo plan, ya se ha expuesto que dicho plan no existía en el momento procedimental oportuno, siendo acordado el 18 de septiembre de 2023. No obstante, es preciso considerar los efectos sobre la resolución recurrida de nuestro Acuerdo de Pleno de 5 de abril de 2022, en el que concluimos que “(...) [p]reviamente 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”. La solución que debemos dar a la omisión del requerimiento



referido es igual a la que recogimos en nuestra Resolución 1054/2023 de 3 de agosto, en la que dijimos:

*“En consecuencia, trasladando dicho criterio a la controversia aquí suscitada, si bien es cierto que el órgano de contratación debería haber requerido a la mercantil actora –antes de excluirla– a fin de que ésta pudiera acreditar no hallarse en tal situación, no lo es menos que el único medio de que disponía dicha empresa, de cara a demostrar que la prohibición para contratar que había sido declarada en su contra carecía de efectos, era aportar una resolución judicial en cuya virtud quedara suspendida la ejecución de tal prohibición: dicha resolución no se dicta hasta casi dos meses después, con el citado Auto de fecha 8 de junio de 2023, y ello conduce a concluir que ese trámite de audiencia al licitador que procedía otorgar con carácter previo a su exclusión, hubiese carecido de toda relevancia en la práctica, puesto que el día en que la Mesa de contratación –el 3 de mayo anterior– acuerda excluir a la parte aquí actora, ésta no podía aportar ningún elemento de juicio nuevo que hubiese llevado a la Mesa a adoptar una decisión distinta. Lo cual comporta que, siendo el resultado el mismo al que se hubiera producido en caso de ser oída dicha parte, tal decisión haya de ser averada.”*

En el caso de la empresa VETTONIA SEGURIDAD S.A., se produce una situación similar a la de la empresa competidora de no disponer un plan de igualdad vigente en el plazo límite de presentación de ofertas, no estándolo, el presentado, adoptado el 7 de marzo de 2020 tampoco adaptado al Real Decreto 901/2020 en el plazo previsto en dicha norma.

Por todo lo anterior,

**VISTOS** los preceptos legales de aplicación,

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

**Primero.** Desestimar los recursos interpuestos por D. Félix García Barroso Villacampa, en representación de VETTONIA SEGURIDAD, S.A. (recurso nº 1357/2023), y D. Juan Carlos Pardo Avilés, en representación de CMM GUARD, S.L. (recurso nº 1362/2023), contra el acuerdo de la Mesa de Contratación de 30 de agosto de 2023, que determina su exclusión del procedimiento “*Servicio de vigilancia y seguridad de las dependencias e instalaciones de las Cortes de Castilla-La Mancha*”, con expediente 1130519Q, convocado por la Secretaría General de las Cortes de Castilla-La Mancha.



**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 de la LCSP.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1 letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

LA PRESIDENTA  
LOS VOCALES