

RESOLUCIÓN Nº 76/2023, DE 21 DE DICIEMBRE

En la ciudad de Mérida, a 21 de diciembre de 2023, reunida en Pleno la Comisión Jurídica de Extremadura bajo la presidencia de su titular, D. Javier de Manueles Muñoz, y con la presencia de los vocales, D.ª María José Rubio Cortés, D. José Luis Martín Peyró, D.ª Marina Godoy Barrero y D.ª María Josefa Guerrero Hernández, actuando como letrado-secretario D. Javier Gaspar Nieto, para examinar y resolver el recurso especial en materia de contratación registrado como RC232/2023, interpuesto por D. A, en nombre y representación de la mercantil OVERWINNING SECURITY S.L., frente a la resolución de adjudicación dictada en el expediente de contratación PSS/2023/0000093209, de «*Servicio de vigilancia y seguridad en el Centro de Acogida de Menores "Francisco Pizarro" de Trujillo, dependiente del Servicio Territorial de Cáceres, de la Consejería de Salud y Servicio Sociales*», tramitado por el Servicio Territorial de Cáceres, de la Consejería de Salud y Servicios Sociales.

Ha sido ponente D. Javier de Manueles Muñoz, resultado los siguientes:

I. ANTECEDENTES DE HECHO

1. Con fecha 15 de noviembre de 2023 se ha presentado en el Registro Electrónico General del Gobierno de España, y dirigido a esta Comisión Jurídica, al amparo de la normativa de contratos públicos, el recurso especial en materia de contratación al que se ha hecho referencia en el encabezamiento. El citado recurso tiene entrada en la sede de este Órgano el día 16 de noviembre de 2023.

El mismo día que tiene entrada el recurso en la sede de este Órgano se le requiere al órgano de contratación para que, en el plazo de dos días hábiles, aporte copia del expediente así como la documentación que preceptúa el artículo 80 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Abogacía General de la Junta de Extremadura, de su Cuerpo de Letrados y de la Comisión Jurídica de Extremadura, aprobado por Decreto 1/2022, de 12 de enero (en adelante, ROFCJ), en consonancia con lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento de los procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales aprobado por Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre, y el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en lo sucesivo, LCSP).

La documentación requerida es remitida por el órgano de contratación con fecha 20 de noviembre de 2023.

2. La recurrente, en su escrito de recurso, solicita a esta Comisión Jurídica que «[...] lo admita a trámite y dé por interpuesto Recurso Especial en Materia de Contratación contra el acto del órgano notificado con fecha 13/11/2023 a través de la publicación en la Plataforma de Contratación, correspondiente al expediente PSS/2023/0000093209, SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN EL CENTRO DE ACOGIDA DE MENORES "FRANCISCO

PIZARRO" DE TRUJILLO, DEPENDIENTE DEL SERVICIO TERRITORIAL DE CÁCERES, DE LA CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES, sobre la adjudicación del contrato, se dé la tramitación legal oportuna sea dictada resolución en la que se resuelva anular el acto citado, con la retroacción de las acciones hasta el momento anterior a la misma, para proceder a una nueva adjudicación conforme a pliegos y derecho, y continuando el procedimiento de contratación conforme a lo previsto en la LCSP, con todo lo demás que sea procedente en Derecho.»

3. Por la Presidencia de esta Comisión Jurídica de Extremadura se admite el recurso con fecha 20 de noviembre de 2023, quedando asentado con el número RC232/2023 y notificado a cuantos interesados figuran en el expediente de contratación, habiendo presentado alegaciones, en tiempo y forma, la mercantil EULEN SEGURIDAD, S.A. (en lo sucesivo, EULEN), licitadora cuya oferta ha resultado clasificada en tercer lugar.

Igualmente, se informó al órgano de contratación de la suspensión del procedimiento de licitación, como efecto derivado de la interposición del recurso al consistir el objeto del mismo el acto de adjudicación, conforme al artículo 53 LCSP, el cual preceptúa que *«Una vez interpuesto el recurso quedará en suspenso la tramitación del procedimiento cuando el acto recurrido sea el de adjudicación, salvo en el supuesto de contratos basados en un acuerdo marco o de contratos específicos en el marco de un sistema dinámico de adquisición, sin perjuicio de las medidas cautelares que en relación a estos últimos podrían adoptarse en virtud de lo señalado en el artículo 56.3»*.

4. De la documentación remitida por el órgano de contratación, así como de aquella obtenida a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público (en adelante, PLACSP), resultan de interés para la resolución del recurso las actuaciones y documentos que a continuación se detallan:

- Resolución, de 19 de septiembre de 2023, de la secretaria general de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, de aprobación del expediente de contratación PSS/2023/0000093209 y, entre otros, del pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP) y del pliego de prescripciones técnicas (PPT);
- PCAP;
- PPT;
- publicación del anuncio de licitación y de los pliegos en la PLACSP, el día 20 de septiembre de 2023; siendo el 5 de octubre de 2023 la fecha final de presentación de ofertas;
- requerimiento de documentación formulado a la mercantil VETTONIA SEGURIDAD, S.A. (en adelante, VETTONIA), con fecha 18 de octubre de 2023, de conformidad con el artículo 150.2 LCSP, como licitador que ha presentado la mejor oferta;
- documentación presentada por VETTONIA en virtud del requerimiento efectuado el día 18 de octubre;
- requerimiento a la mercantil VETTONIA, con fecha 6 de noviembre de 2023, de certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo;
- declaración jurada suscrita, con fecha 6 de noviembre de 2023, por el representante de VETTONIA, del siguiente tenor literal:

«- Que con fecha 2 de noviembre de 2023 se dio contestación al requerimiento de documentación para la adjudicación del Servicio de vigilancia y seguridad en el Centro de Acogida de Menores "Francisco Pizarro" de Trujillo, dependiente del Servicio Territorial en Cáceres, de la Consejería de Salud y Servicios Sociales.

- Que en dicha contestación ya se comunicó que la 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 07-03-2020 hasta 07-03-2024.

- Que se comunicó también que el Plan de Igualdad de la compañía con fecha 09/06/2020 (Expediente un. 90/11/0206/2020) en virtud de lo dispuesto en el 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 por no estar en el momento obligados a contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Regcon organismo dependiente del Ministerio de Empleo y Economía Social.

- Que como consecuencia de la nueva normativa y dada la proximidad a la caducidad del plan de igualdad vigente actual ya se comunicó con fecha 27 de septiembre de 2023, la representación del GRUPO VETTONIA SEGURIDAD y la representación de las personas trabajadoras, por medio de las Federaciones FESMC-UGT, CCOO del Hábitat y FTSP-USO, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad del grupo de empresa VETTONIA en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.»;

- informe de verificación del Servicio Territorial de Cáceres de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, sobre el cumplimiento, por el propuesto adjudicatario, de las circunstancias a las que se refieren las letras a) y c) del 140.1 LCSP y de estar al corriente de sus obligaciones tributarias, con la Seguridad Social y con la Hacienda Autonómica, suscrito el día 9 de noviembre de 2023;
- Resolución de 13 de noviembre de 2023 de la jefa del Servicio Territorial de Cáceres de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, por la que se adjudica el contrato referenciado a la mercantil VETTONIA, publicada en la PLACSP el día siguiente de ser dictada; e
- informe de 17 de noviembre de 2023, del órgano de contratación, ex artículo 56.2 LCSP, en el que se solicita a esta Comisión Jurídica se dicte resolución por la que se desestimen en su totalidad las pretensiones de la recurrente.

5. No habiéndose considerado necesaria la práctica de diligencias adicionales se concluyó la fase de instrucción del procedimiento con la documentación obrante en el expediente, elevándose propuesta de resolución que fue incluida en el orden del día de la sesión plenaria

a que se hace referencia en el encabezamiento quedando aprobada por unanimidad.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Comisión Jurídica de Extremadura, actuando como órgano administrativo de resolución de recursos contractuales, es la competente para conocer los recursos especiales en materia de contratación que se interpongan en el ámbito de la Administración de la Junta de Extremadura, de conformidad con lo establecido en el apartado 6 de la disposición adicional primera de la Ley 2/2021, de 21 de mayo, de defensa, asistencia jurídica y comparecencia en juicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y con el artículo 58.2 ROFCJ, en relación, a su vez, con lo dispuesto en el artículo 46.1 LCSP.

Segundo. El recurso especial en materia de contratación se interpone frente al acuerdo de adjudicación adoptado por el órgano de contratación en el seno de un procedimiento de licitación de un contrato de servicios cuyo valor estimado es de 496.088,04 euros.

De conformidad con el artículo 44 LCSP, apartados 1.a) y 2.c), son susceptibles de recurso especial en materia de contratación, entre otros, los acuerdos de adjudicación, cuando se refieran a contratos de servicios que pretendan concertar las Administraciones Públicas y cuyo valor estimado sea superior a cien mil euros.

En consecuencia, resulta procedente el recuso especial interpuesto.

Tercero. La legitimación de la recurrente vendría conferida por aplicación del artículo 48 LCSP cuando dispone que *«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»*. La recurrente es una empresa que, habiendo participado en la licitación, su oferta ha sido clasificada en segundo lugar; resultando que, en el caso de ser estimada la pretensión alegada en el recurso interpuesto en el sentido de que la empresa adjudicataria carece de un plan de igualdad vigente, debiendo, por tal motivo, ser excluida; en cuyo caso la entidad recurrente resultaría, eventualmente, adjudicataria del contrato.

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Cuarto. Por lo que se refiere al cumplimiento del requisito temporal para la interposición del recurso frente al acuerdo de adjudicación, el artículo 50.1 LCSP dispone que *«El procedimiento de recurso se iniciará mediante escrito que deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles. Dicho plazo se computará: [...] d) Cuando se interponga contra la adjudicación del contrato el cómputo se iniciará a partir del día siguiente a aquel en que se haya notificado esta de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta a los candidatos o licitadores que hubieran sido admitidos en el procedimiento»*. No consta entre la documentación remitida por el órgano de contratación la notificación de la resolución de adjudicación del contrato a la mercantil recurrente momento que determinaría el *dies a quo* para el cómputo del plazo previsto. No obstante, habiéndose dictado la resolución de adjudicación el día 13 de noviembre de 2023, resulta evidente que el recurso, presentado el día 15 de noviembre, ha sido interpuesto dentro del plazo previsto en el citado artículo 50.1 LCSP.

Quinto. Una vez analizados los requisitos de admisión del recurso, procede exponer los argumentos que dan sustento a la impugnación de la recurrente, así como las alegaciones

formuladas tanto por el órgano de contratación como por la mercantil EULEN.

Por parte de la recurrente, tras realizar una sucinta relación de los hechos que han acontecido en el procedimiento licitatorio, fundamenta su recurso en las siguientes alegaciones.

El principal argumento de la recurrente se basa en que el plan de igualdad aportado por VETTONIA con ocasión del requerimiento efectuado por el órgano de contratación «carece de validez y vigencia, debido a que no figura en los registros públicos consultados en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en adelante (REGCON).»

En sustento de tal manifestación, la recurrente indica que «el 06/11/2023 se ha consultado a Dirección General de Trabajo acerca de la situación del plan de igualdad de la empresa propuesta para la adjudicación y nos traslada que el plan de igualdad que les aparece se encuentra actualmente sin vigencia y de existir otro no se encuentra debidamente registrado, así mismo actualmente tampoco se encuentra ningún documento más de esa índole en estado de tramitación. De modo que aportamos la imagen que figura en el REGCON como DOCUMENTO 5, en el que se aprecia perfectamente que la validez del plan de igualdad actual es del 09/06/2020. [...] De igual forma aportamos la contestación por correo electrónico por parte de la Dirección General de Trabajo como DOCUMENTO 6, señalando que la información que figura públicamente en REGCON es la vigencia actual del plan inscrito, encontrándose en este caso que nos ocupa carente de vigencia al finalizar la misma en el periodo 2020.»

En apoyo de sus pretensiones, la recurrente invoca el valor vinculante de los pliegos que rigen la licitación, tanto para los licitadores, como para el órgano de contratación, conformándose en una auténtica Ley del contrato.

En segundo lugar, con cita de los artículos 65.1 y 71.1.d) de la LCSP, considera que la mercantil adjudicataria incurre en prohibición de contratar, al resultar VETTONIA una empresa de 50 o más trabajadores, y 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 igualdad de mujeres y hombres (en adelante, LOI).

OVERWINNING SECURITY S.L., tras reproducir el contenido de los apartados 4 y 5 del artículo 46 LOI, considera que queda constancia que nuestro ordenamiento jurídico prevé una debida inscripción en el registro de los planes de igualdad, según se dispone en el artículo 2 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 la LOI en su artículo 45.

Por último, la recurrente cita varias resoluciones del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (en adelante, TACRC), sin explicitar cuáles son las consideraciones y fundamentos de las mismas que servirían de sustento a sus pretensiones.

El órgano de contratación, en su informe ex artículo, 56.2 LCSP, frente a los alegatos formulados por la recurrente en el recurso especial, en primer lugar, expone su versión de los hechos acaecidos en el expediente de contratación sobre la cuestión suscitada, y así, de tal relato, podemos extraer lo siguiente:

«[...] Segundo: Aceptada la propuesta de la Mesa de Contratación, por el órgano de contratación, con fecha 18 de octubre de 2023 se requiere a través de la Plataforma de Contratación del Estado al licitador VETTONIA SEGURIDAD, S.A, en aplicación del artículo 150 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre (LCSP), de Contratos del Sector Público, y de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 145 para que, dentro del plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, presente la documentación justificativa de las circunstancias a las que se refieren las letras a) y c) del apartado 1 del artículo 140 de la LCSP, si no se hubiera aportado con anterioridad, y de haber constituido la garantía definitiva que sea procedente.

Una vez recibida y analizada la documentación, con fecha 6 de noviembre de 2023 y de conformidad con la cláusula 8.1. I, del PCAP se le concede un plazo de tres días hábiles, desde el envío de la notificación a través de la PLACSP al interesado, a efectos de subsanar la documentación aportada, referida al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

La empresa licitadora presenta Plan de Igualdad con un periodo de vigencia desde 07/03/2020 a 07/03/2024, y comunicación de inscripción con fecha 9 de junio de 2020 del citado Plan por parte la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El órgano de contratación una vez analizada toda la documentación aportada en ambos requerimientos, concluye que el licitador, entre otros requisitos, acredita la obligación de contar con un plan de igualdad entre mujeres y hombres, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Se infiere que la empresa no incurre en prohibición de contratar al disponer de un Plan de Igualdad registrado según se ha expuesto anteriormente, si bien conviene señalar que el mismo no está condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción, siendo su periodo de vigencia o duración el determinado por las partes negociadoras, tal y como se argumentará en este informe.

Por otra parte, consultado el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público, queda acreditado que en relación a la sociedad mercantil VETTONIA SEGURIDAD SA no existen prohibiciones vigentes para contratar

Por todo ello, y habiendo comprobado tales circunstancias, se considera justificada la capacidad administrativa, técnica y económica de la empresa propuesta como adjudicataria para la realización del Servicio de seguridad y vigilancia en el Centro de Acogida de Menores "Francisco Pizarro" de Trujillo.»

El órgano de contratación, en su informe ex artículo 56.2 LCSP, considera que «En el caso que nos ocupa, al contar la empresa adjudicataria con un Plan de Igualdad, ha de concluirse necesariamente que no incurre en prohibición de contratar». Añade que «[...] estos planes deben tener un contenido mínimo y ser inscritos de acuerdo con 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, aunque esta inscripción lo es a efectos de publicidad según el art 11.3 de la citada norma estatal y no tiene carácter constitutivo.»

En apoyo de la decisión adoptada, y ahora recurrida, el órgano de contratación extracta varias resoluciones del TACRC, entre ellas la Resolución nº 701/2023, de 8 de junio, con cita de la Resolución nº 238/2023, de 3 de marzo de 2023. De ellas, subraya lo siguiente:

«La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo

9 del citado R.D. cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por 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. Sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica y la LCSP que, existiendo un plan de igualdad negociado y acordado entre las partes, la empresa pudiera estar incurso en prohibición para contratar por el hecho de no estar inscrito dicho Plan en el registro.»

Del mismo Tribunal, y en el mismo sentido, extracta las resoluciones nº 1664/2022, de 29 de diciembre, y nº 1529/2021, de 5 de noviembre. También cita varias resoluciones del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid que si bien, en un principio, concluían que la inscripción en el Registro es obligatoria como prueba de validez del plan de igualdad, ha matizado esa postura en pronunciamientos posteriores (resoluciones nº 95/2023, de 2 de marzo; nº 118/2023, de 16 de marzo) aproximándose a las posturas del TACRC, indicando que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente; dicha inscripción, si bien es obligatoria, conforme al artículo 46 de la LOI y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, lo es a efectos de publicidad y no tiene carácter constitutivo.

Por último, el órgano de contratación, cita la Resolución de esta Comisión Jurídica nº 49/2022, de 7 de septiembre, subrayando, de su contenido, que «*Lo anterior, unido al hecho de que la concurrencia de las causas de prohibición de contratar debe ser analizadas de forma restrictiva, pues lo contrario, según concluye en su informe 25/2009, de 1 de febrero de 2010, la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado, y esta Comisión Jurídica comparte, "supondría una restricción desproporcionada del principio de libre concurrencia que ha de presidir la aplicación e interpretación de las normas de la contratación pública", determina que no pueda estimarse, este motivo del recurso.*»

Por parte de la licitadora EULEN se alega que procede la estimación del recurso interpuesto por OVERWINNING SECURITY S.L., toda vez que la adjudicataria no contaba con plan de igualdad vigente de conformidad con la consulta efectuada en el REGCON, cuyo resultado se acompaña a las alegaciones.

Del resultado de la consulta pública en el REGCON efectuada por EULEN resulta que la vigencia del plan de igualdad de VETTONIA SEGURIDAD, S.A. expiró el 14 de enero de 2022. Por lo que, según EULEN, tanto al tiempo de formular la oferta, como al de la adjudicación, VETTONIA SEGURIDAD, S.A. estaba incurso en la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) LCSP.

En base a ello, EULEN considera que «*la empresa VETTONIA SEGURIDAD, S.A., debió ser excluida de la licitación al encontrarse en la circunstancia prevista en la letra d) del apartado 1 del artículo 71 de la LCSP que produce efecto mientras concorra la circunstancia (no contar con plan de igualdad con los requisitos legalmente previstos) y debe ser apreciada directamente por el órgano de contratación.*»

Sexto. Expuestas las posturas de las partes, lo que procede es analizar si es conforme al ordenamiento jurídico la actuación del órgano de contratación consistente en la

adjudicación del contrato a una empresa sobre la que recae la denuncia por parte de la recurrente, sustanciada en el recurso interpuesto, de incurrir en causa de prohibición recogida en el artículo 71.1.d) de LCSP por carecer del plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 LOI.

El artículo 71 LCSP, que recoge las causas de prohibición, preceptúa, respecto a lo que al presente recurso interesa, 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 de mujeres y hombres. En relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social, se considerará que las empresas se encuentran al corriente en el mismo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de tales deudas. La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.»

A ello debemos que el artículo 65.1 LCSP señala que «Solo podrán contratar con el sector público las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar, no estén incursas en alguna prohibición de contratar, y acrediten su solvencia económica y financiera y técnica o profesional o, en los casos en que así lo exija esta Ley, se encuentren debidamente clasificadas.»

De conformidad con estas dos preceptos, la aportación por parte de VETTONIA, del anexo III del PCAP, «DECLARACIÓN RESPONSABLE», hubiera sido suficiente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 140 LCSP, para tener por acreditado, salvo prueba en contrario, el cumplimiento del requisito de contar con un plan de igualdad, si no fuera porque el citado pliego ha establecido expresamente, en su cláusula 8 «SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA ADJUDICACIÓN», en el apartado 1.2.I), lo siguiente:

«En materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el caso de empresa de cincuenta o más trabajadores, acreditará la obligación de contar con un plan de igualdad mediante la presentación de certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículos 2.1.f) y 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad).»

En base a ello, los servicios competentes del órgano de contratación cursaron requerimiento, con fecha 18 de octubre de 2023, a la empresa VETTONIA, en los siguientes términos:

«1ª.- De acuerdo con la cláusula 8.1 "Solicitud de documentación previa a la adjudicación" apartado I, del Pliego de cláusulas administrativas particulares, en el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, **acreditarán la obligación de contar con un plan de igualdad mediante la presentación de certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

*Una vez consultado por este órgano de contratación dicho registro y no haber obtenido resultado, **se le requiere aporte dicho certificado, y referido a la fecha de finalización del plazo de presentación** de las proposiciones.»* (el subrayado y la negrita no es nuestra)

Debemos indicar que el certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo no puede entenderse suplido con la presentación del certificado de inscripción en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público (ROLECSP), habida cuenta de que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 73.2 LCSP, no forma parte de su contenido obligatorio, la existencia o no de la prohibición de contratar prevista en el subapartado d) del artículo 71.1 LCSP, como ya manifestábamos en nuestra Resolución nº 49/2022, de 7 de septiembre.

La mercantil VETTONIA presentó ante el órgano de contratación, respecto a lo que interesa para la resolución del recurso interpuesto, copia del plan de igualdad, en el cual se establece una vigencia desde el 07/03/2020 al 07/03/2024; así como documento emitido por la Dirección General de Trabajo, con fecha 9 de junio de 2020, donde se indica que «En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa VETTONIA SEGURIDAD, S.A.»

También se acompaña por parte de VETTONIA una declaración responsable, suscrita el 2 de noviembre de 2023, del siguiente tenor:

«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. Se adjunta copia de registro»

A tenor de la documentación presentada por VETTONIA, los servicios competentes del órgano de contratación, al advertir la ausencia de certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, realizaron nuevo requerimiento, con fecha 6 de noviembre

de 2023, en el que se le concede a la mercantil un plazo de tres días para aportar dicho certificado.

Como hemos ilustrado en los antecedentes de hecho de la presente Resolución, la representación de VETTONIA remitió una nueva declaración jurada; pero sin aportar el certificado requerido.

No obstante, los servicios del órgano de contratación encargados de verificar el cumplimiento por parte de la empresa propuesta como adjudicataria del cumplimiento de las circunstancias recogidas, tanto en el artículo 140.1 LCSP, como en la cláusula 8 del PCAP, informan, respecto a lo que este recurso atañe, *«Que acredita la obligación de contar con un plan de igualdad entre mujeres y hombres, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.»*

Tal actuación por parte del órgano de contratación supondría, por sí misma, una vulneración del PCAP que rige la licitación objeto de recurso. Debemos señalar el valor vinculante de los pliegos, auténtica *lex contractus*, es decir, se vuelven ley entre las partes, una vez que los licitadores aceptan el contenido de los mismos, circunstancia que se produce en el momento de la presentación de ofertas; con eficacia jurídica para el órgano de contratación y para las empresas licitadoras que han presentado sus ofertas en atención a sus cláusulas, cuestión pacífica en nuestra jurisprudencia; como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 1999 *«Es doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala (Sentencias de 10 de marzo de 1982, 23 de enero de 1985, 18 de noviembre de 1987, 6 de febrero de 1988 y 20 de julio de 1988, entre otras) que el Pliego de Condiciones es la Ley del Contrato, por lo que ha de estarse siempre a lo que se consigne en él respecto del cumplimiento del mismo»*, por lo que hay que estar a lo prevenido en los pliegos para la adjudicación, la ejecución y los efectos del contrato.

Por ello, la no aportación por parte de la empresa propuesta como adjudicataria del certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, sería motivo suficiente para estimar el recurso interpuesto, y, por consiguiente anular la resolución de adjudicación de 13 de noviembre de 2023 a favor de la mercantil VETTONIA.

No obstante, habiéndose señalado por las partes interesadas en el presente procedimiento de recurso, otras circunstancias, tales como el carácter constitutivo o meramente informativo de los planes de igualdad en el REGCON, así como la vigencia del plan de igualdad aportado por VETTONIA, procede analizar ambas cuestiones.

En cuanto a que para dar cumplimiento a la obligación de contar con un plan de igualdad, a efectos de la LCSP, sea preceptivo que este esté inscrito en el REGCON, es mayoritaria la postura de los órganos encargados de resolver recursos contractuales contraria a tal consideración, siendo paradigma de tal criterio, el TACRC, cuya postura comparte esta Comisión Jurídica.

La obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho Plan esté inscrito en el REGCON, a menos que otra cosa se establezca en los Pliegos por los que se rige la contratación, lo que ocurría en el caso presente, en el que el PCAP exigía no estar incurso en prohibiciones de contratar, imponiendo la obligación específica sobre inscripción del plan de igualdad, debiendo acreditar la obligación de contar con un plan de igualdad mediante la

presentación de certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (cláusula 8.1.2.I PCAP)

A este respecto, es de aplicación la reiterada doctrina establecida por el TACRC con arreglo a la cual esa inscripción no reviste carácter constitutivo, sino que es un mero medio de publicidad respecto de terceros que no determina la eficacia del plan de igualdad en el ámbito de las relaciones entre la empresa y los trabajadores cuyos representantes lo suscribieron.

A título de ejemplo, cabe citar las resoluciones nº 1664/2022, de 29 de diciembre (Recurso nº 1608/2022); nº 701/2023, de 8 de junio (Recurso nº 527/2023); y nº 640/2023, de 18 de mayo (Recurso nº 507/2023). La primera de ellas expone lo siguiente:

«Quinto. En cuanto al fondo del asunto, la empresa recurrente aduce –en esencia– que, siendo obligatorio para el adjudicatario contar con un plan de igualdad en los términos exigidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), la misma carece del mismo, no constando inscrito en el registro correspondiente, lo que a su vez podría acarrear la posible falsedad de la declaración responsable presentada y suponer la prohibición de contratar con la Administración. (...) Solicita la estimación del recurso, la revocación de la resolución de adjudicación, dictando resolución por la que se le adjudique el contrato. El órgano de contratación, por su parte, sostiene que la obligación del adjudicatario se refiere a contar con un plan de igualdad, no a que dicho plan esté inscrito, aportando dicho plan que, a su requerimiento, fue aportado por el adjudicatario. [...]

Sexto. El PCAP hace referencia, en el apartado 19 del Anexo I, al plan de igualdad, dentro de la documentación administrativa que ha de incluirse en el sobre 1, señalando que "los licitadores harán constar que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social así como que, en aquellos casos en los que corresponda, cumple con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad". En este mismo sentido, se incluye como Anexo VI el "Modelo de Declaración Responsable Relativa a hallarse al Corriente del Cumplimiento de la Obligación de Contar con un Dos por Ciento de Trabajadores con Discapacidad o Adoptar las Medidas Alternativas Correspondientes y al Cumplimiento de las Obligaciones Establecidas en la Normativa Vigente en Materia Laboral, Social y de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", exigiendo que se marque que se cumple con lo establecido en el artículo 45 apartados 2 y 3 de la LO 3/2007 o bien que en aplicación del apartado 5 del artículo 45, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad.

El artículo 45 de la citada LO 3/2007 establece: "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. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos

previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras". Junto a ello hemos de tener en cuenta lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 46, a cuyo tenor: "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". El desarrollo reglamentario de estos preceptos se contiene en 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.

Así, resulta que la empresa adjudicataria está obligada –según la LO 3/2007– a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, estando además la empresa obligada a inscribir ese plan en el Registro de Planes de Igualdad. Por otro lado, los pliegos exigen únicamente contar con el plan de igualdad en los términos establecidos en el artículo 45 de la LO 3/2007.

Como ya se razonaba en la Resolución 1529/2021, de 5 de noviembre, de lo que no cabe duda es que cualquier adjudicatario debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de la LCSP; es decir, debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar, y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o la clasificación, en los casos en que así lo exija esta Ley, siendo la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento la nulidad, ya que son nulos de pleno derecho los contratos celebrados por poderes adjudicadores con personas carentes de capacidad, de conformidad con el artículo 39 de la misma Ley.

Entre las prohibiciones de contratar, el artículo 71.1.d) de la LCSP exige: "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 más de 250 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".

De la documentación obrante en el expediente administrativo remitido a este Tribunal, resulta que la empresa adjudicataria sí cuenta con un plan de igualdad, aprobado el 1 de marzo de 2021 que, sin embargo, no se ha inscrito en el Registro correspondiente.

A la vista de lo expuesto, el recurso debe ser desestimado en este punto. Por un lado, pesa

sobre la empresa la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad y, por otro, la obligación de inscribir este plan. No obstante, los pliegos del contrato, que tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y no han sido impugnados, así como el artículo 71.1.d) de la LCSP, se refieren únicamente a la obligación de contar con un plan de igualdad.

De ello se desprende que la obligación exigible a los licitadores, a efectos de resultar adjudicatarios, es contar efectivamente con el plan de igualdad requerido, y no que dicho plan esté inscrito en el registro correspondiente.

La inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del R.D. 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado R.D. cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción.

Cabe añadir, además, que el órgano de contratación, una vez analizado el plan de igualdad aportado y en el uso de las facultades generales de valoración probatoria, ha considerado plenamente eficaz, desde un punto de vista probatorio, el referido plan, al no percibir ninguna tacha de irregularidad en el mismo, que aparece firmado y fechado, y con el sello de la entidad licitadora, por lo que su existencia y vigencia ha de ser admitida a todos los efectos.

En definitiva, la aportación del plan de igualdad determina que el adjudicatario posee las condiciones requeridas, no ha incurrido en falsedad en su declaración responsable y no se halla incurso en ninguna prohibición de contratar, por lo que el acto recurrido ha de ser confirmado».

En cuanto a la vigencia, en el momento que finaliza el plazo para la presentación de proposiciones, del plan de igualdad aportado por VETTONIA en el expediente de contratación referenciado en el encabezamiento, y siendo coincidente tal cuestión, respecto a la misma mercantil y el mismo plan de igualdad, con la que se resuelve por parte del TACRC, en su reciente Resolución nº 1514/2023, de 23 de noviembre, cuyos fundamentos jurídicos y conclusiones esta Comisión Jurídica comparte, hemos de extraer lo siguiente:

«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 incurso 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".

[...]

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 arrojaba 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 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.»

Así las cosas, procede estimar la pretensión principal del recurso y anular la adjudicación del contrato, a fin de que se proceda a la exclusión de la mercantil VETTONIA por no haberse acreditado, mediante la aportación por parte de la citada empresa propuesta como adjudicataria del certificado expedido por el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad vigente en los términos analizados en la presente resolución, con continuación del procedimiento de adjudicación hasta su finalización.

En consecuencia, esta Comisión Jurídica de Extremadura, actuando como órgano encargado de la resolución de recursos contractuales,

RESUELVE

PRIMERO. Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por D. A, en nombre y representación de la mercantil OVERWINNING SECURITY S.L., frente a la resolución de adjudicación dictada en el expediente de contratación PSS/2023/0000093209, de «Servicio de vigilancia y seguridad en el Centro de Acogida de Menores “Francisco Pizarro” de Trujillo, dependiente del Servicio Territorial de Cáceres, de la Consejería de Salud y Servicio Sociales», tramitado por el Servicio Territorial de Cáceres, de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, y, en consecuencia, anular aquel acto con las consecuencias señaladas en el fundamento de derecho sexto *in fine* de la presente resolución.

SEGUNDO. Levantar la suspensión del acto de adjudicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 LCSP.

TERCERO. Declarar que no se aprecia temeridad o mala fe en la interposición del recurso, por lo que no procede la imposición de multa en los términos previstos en el artículo 58.2 LCSP.

CUARTO. Notificar esta resolución a todos los interesados en el procedimiento, significando, que esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma solo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de la misma, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1. k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, según lo preceptuado por el artículo 59.1 LCSP.

El órgano de contratación debe dar conocimiento a esta Comisión Jurídica de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57.4 LCSP.

Diligencia. Para hacer constar, que el presente acuerdo fue aprobado por el Pleno de la Comisión Jurídica de Extremadura, en sesión ordinaria de fecha 21 de diciembre de 2023.

En Mérida, a la fecha de la firma electrónica.