

## LA ACREDITACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

Paloma Sanz Baos (Letrada de la Comunidad de Madrid)<sup>1</sup>

Cualquier adjudicatario de un contrato sometido a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP, en adelante), debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 65.1 de esta ley, es decir, debe tener plena capacidad de obrar y no estar incurso en ninguna prohibición de contratar, así como acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional, o bien su clasificación cuando lo exija la ley. El incumplimiento de alguno de estos requisitos ocasiona la nulidad del contrato de conformidad con el artículo 39 de la misma ley.

Este breve comentario se centrará en una de las prohibiciones de contratar incluidas en el artículo 71.1.d) de la LCSP –la referida a la obligada disponibilidad de un plan de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores- y la forma de acreditar la tenencia del mismo ante el órgano de contratación, pues, a raíz de algunas resoluciones del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, se ha planteado si las mesas de contratación pueden considerar acreditado este requisito con la mera declaración responsable de la empresa o, por el contrario, deben constatar la inscripción del plan de igualdad en un registro específico.

Recordemos que, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (L.O. 3/2007, en adelante), el plan de igualdad de una empresa constituye 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 nº 832/2018, de 13 de septiembre). Dichos planes de igualdad, conforme a los artículos 45 y 46 de la citada ley orgánica deben ser fruto de una

---

<sup>1</sup> En la actualidad ocupa el puesto de Letrada Jefe del Servicio Jurídico en la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

negociación entre la empresa y los representantes laborales o sindicales de los trabajadores.

En el ámbito de la contratación pública, la acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad se viene realizando mediante la presentación de una declaración responsable en los términos del artículo 140.1.a) de la LCSP, aunque se prevé legalmente la aprobación de un futuro real decreto que establezca otras formas alternativas de acreditación, que consistirán bien en una certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien en una certificación del correspondiente registro de licitadores (último párrafo del art. 71.1.d) de la LCSP).

Así pues, en tanto no se apruebe ese futuro real decreto por el Consejo de Ministros, toda empresa de más de cincuenta trabajadores interesada en ser admitida en una licitación deberá aportar, en el sobre de documentación administrativa, el Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) debidamente cumplimentado, en el que, entre otras cuestiones, declare no estar incurso en las diferentes prohibiciones de contratar.

En la Comunidad de Madrid, los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares (PCAP, en lo sucesivo) aprobadas por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa incorporan adicionalmente un anexo comprensivo de la declaración responsable relativa al compromiso de la empresa de tener contratados trabajadores con discapacidad y disponer de plan de igualdad.

Así las cosas, recientemente se han suscitado ciertas dudas acerca de la forma idónea para que las empresas licitadoras de más de cincuenta trabajadores -en particular, la empresa propuesta como adjudicataria-, acrediten que cuentan con un plan de igualdad, dado que es obligatorio inscribir ese documento en un registro específico: el Registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (en adelante, REGCON), adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, creado por 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 (en adelante, Real Decreto 901/2020).

Hay que aclarar que la L.O. 3/2007 no contemplaba inicialmente la inscripción de los planes de igualdad. Fue el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el que concretó las materias que debían abordar los planes y creó el REGCON, estableciendo su inscripción obligatoria. El Real Decreto 901/2020 desarrolló la obligación de inscribir en el REGCON todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas a elaborar y aplicar las empresas en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la L.O. 3/2007.

A la vista de estas disposiciones, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (en adelante, TACP) ha dictado algunas resoluciones favorables a que las mesas de contratación verifiquen los planes de igualdad de las empresas adjudicatarias de contratos públicos mediante una consulta telemática al REGCON.

Así, en la Resolución 130/2022, de 7 de abril, el TACP llegó a afirmar con rotundidad que *“la forma de acreditar la tenencia de plan de igualdad es la inscripción del mismo en el REGCON”*. Y en la Resolución 69/2023, de 16 de febrero, señaló que *“la inscripción era obligatoria como prueba de la validez del Plan de Igualdad”*, pues *“establece una presunción sobre su validez, porque la adecuación a derecho de los documentos presentados se califica por la autoridad laboral antes de la inscripción”*.

No obstante, el TACP ha matizado esa postura en pronunciamientos posteriores: en la Resolución 95/2023, de 2 de marzo, reconoce que *“la forma de acreditar que el licitador tiene un Plan de Igualdad es mediante declaración responsable (...). Sin embargo, ello no es obstáculo para que pueda solicitar al licitador que acredite la inscripción del Plan en el registro cuando se le plantee alguna duda al respecto”*. En similares términos se pronuncia la Resolución 118/2023, de 16 de marzo, que señala que *“la obligación del licitador es contar con un plan de igualdad en los términos legalmente exigido, de modo que esta obligación no se agota por la presentación de una declaración responsable, ya que esta no es sino una forma de acreditar la veracidad del cumplimiento de dicha obligación, que obviamente puede ser contrastada por el órgano de*

*contratación a través de los mecanismos que le otorga la LCSP, en concreto los artículos 140.3 y 201 (...)*”.

La postura adoptada por el TACP en sus últimas resoluciones se aproxima a las pautas marcadas por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC, en adelante), en cuya Resolución 1664/2022, de 29 de diciembre, declaraba 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”*.

Y razona el TACRC en su reciente Resolución 238/2023, de 3 de marzo, que *“sería ilógico y desproporcionado con la finalidad que persiguen la citada Ley Orgánica [3/2007] 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”*.

En suma, a juicio del TACRC, lo importante para el adjudicatario de un contrato público es contar efectivamente con un plan de igualdad, lo que, en principio, puede acreditarse con una mera declaración responsable ante la mesa de contratación, sin perjuicio de que la inscripción en el REGCON sea obligatoria de acuerdo con la normativa laboral.

Debe aclararse, en todo caso, que la consulta telemática al REGCON no puede considerarse una forma alternativa de acreditación del plan de igualdad en los términos del artículo 71.1.d), último párrafo, de la LSCP, pues el futuro real decreto allí previsto exigirá una certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien una certificación del correspondiente registro de licitadores. Sin embargo, la consulta telemática al REGCON no genera ninguna certificación equiparable a las mencionadas en la LCSP, sino un simple pantallazo en el que, en su caso, se indica la fecha de la resolución de comunicación de inscripción del plan de igualdad, con la opción de descargar ese documento en formato Word.

En consecuencia, no cabe entender que la obligada inscripción de los planes de igualdad prevista en el Real Decreto 901/2020 pueda operar en el ámbito de la contratación pública a los efectos del artículo 71.1.d) de la LCSP.

Reducida la inscripción del plan de igualdad en el REGCON a una cuestión de simple publicidad, procede concluir que a las mesas de contratación les cabe seguir considerando acreditado el plan de igualdad de las empresas de más de cincuenta trabajadores con la mera declaración responsable incorporada al DEUC y al pertinente anexo del PCAP, sin necesidad de consultar el REGCON, salvo que surgieran dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de esa declaración o resultara necesario para el buen desarrollo del procedimiento. En tales casos, se adoptarían las medidas oportunas para comprobar el cumplimiento de este requisito al amparo de los artículos 140.3 y 201 de la LCSP, con la posibilidad de consultar el REGCON como indicio de la tenencia de un plan de igualdad y sin descartar otros medios de prueba.

Marzo de 2023.