

**ACUERDO DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En Madrid, a 16 de febrero de 2023

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de Centralia Servicios Integrales, S.R.L., contra la adjudicación a la UTE La Factoría Gestión y Consultoría y Ginkgo S.L. de la “Contratación de la administración y gestión integral de los servicios comunes de diversas promociones de la Agencia de Vivienda Social ubicadas en distintos municipios de la Comunidad de Madrid”, del Organismo Autónomo Agencia de la Vivienda Social de la Comunidad de Madrid, Expte: A/SER-005295/2022, este Tribunal ha adoptado la siguiente,

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Perfil del contratante de la Comunidad de Madrid se publica el 23 de septiembre del 2022 a las 09:30 h. la licitación del expediente de referencia, con un valor estimado de 13.380.263,20 euros.

El plazo para presentación de las proposiciones terminó el 10 de octubre de 2022.

Son dos los licitadores, ambos en UTE. En la UTE CENTRALIA AVS están las empresas CENTRALIA GLOBAL SRL, CENTRALIA SERVICIOS INTEGRALES SRL Y CENTRALIA TECNOLOGÍA SL. Bajo la denominación GF Servicios Comunes UTE están las empresas LA FACTORÍA GESTIÓN Y CONSULTORÍA, en adelante LA FACTORÍA, y GINKGO SL.

Segundo.- La cláusula 13 del Pliego en el sobre 1 relativo a la documentación administrativa incluye “2. *Declaración relativa a las empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores con discapacidad y plan de igualdad*”.

Declaración responsable, conforme al modelo fijado en el anexo 8 al presente pliego, por la que, de resultar adjudicatario, asume, conforme con lo señalado en la cláusula 30 del presente pliego “*Medidas de contratación con empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores con discapacidad*” (...)

Asimismo, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, en la citada declaración se indicará que cuentan 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”.

El anexo 8 expresa:

“ANEXO 8 MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA AL COMPROMISO DE TENER CONTRATADOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y PLAN DE IGUALDAD

DECLARA:

Que, de resultar adjudicatario del acuerdo marco, y durante la vigencia del mismo y de sus contratos basados, asume la obligación de tener empleados trabajadores con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanza un número de 50 o más trabajadores, de acuerdo con el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, o la de adoptar las medidas alternativas establecidas en el R.D. 364/2005, de 8 de abril.

Asimismo, se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello, en cualquier momento durante la vigencia del acuerdo marco y de sus contratos basados o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva.

Igualmente, si se trata de una empresa de 50 o más trabajadores, asume 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 se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello”.

Ambas empresas comprometidas en UTE presentan en la documentación declaración firmada de 22 de octubre de 2022 con ese mismo texto.

En trámite de adjudicación la Mesa en sesión de fecha 24 de noviembre de 2022 acuerda requerir a la empresa propuesta:

“Por otro lado, y tras consultar el Registro y Depósito público de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, se ha planteado por parte de la mesa la duda razonable sobre la vigencia del documento que a continuación se indica por parte de cada empresa integrante de la UTE:

- 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 conformidad con lo previsto en el artículo 140.3 LCSP, se concede un plazo de cinco días naturales para que las empresas integrantes de la UTE propuesta como adjudicataria, puedan presentar ante la Mesa de Contratación documentación acreditativa de la vigencia de dicho plan”.

De las dos empresas, presentan una certificación de que no tiene 50 trabajadores y no está obligada a tener Plan de Igualdad y la otra certificación de tener 113 trabajadores y Plan de Igualdad no pactado con la representación de los trabajadores, sin fecha acreditada ni firmas, y tampoco inscrito en el Registro de Convenios (REGCON). Certificado de reconocimiento por parte de LA FACTORÍA de haber presentado en REGCON un documento Plan de Igualdad no acordado con fecha 25 de noviembre de 2022.

También presentan un documento en que informan que al no tener más de 250 trabajadores no están incursos en prohibición para contratar.

En fecha 1 de diciembre la mesa de contratación admite conforme a los pliegos la documentación recibida: *“tras el análisis de la misma la Mesa comprueba que dicha documentación es conforme al pliego y la normativa vigente”*.

Tercero.- En fecha 11 de enero de 2023, CENTRALIA presenta recurso especial en materia de contratación solicitando la anulación de la adjudicación y la exclusión de la adjudicataria.

Cuarto.- En 20 de enero de 2023, se recibe el expediente administrativo e informe del órgano de contratación a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone 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). El adjudicatario presenta alegaciones el 3 de febrero de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia para resolver el recurso corresponde a este Tribunal, al amparo del artículo 46.1 de la LCSP, así como lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público.

Segundo.- El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada para ello, al tratarse de una empresa segunda clasificada en la licitación, *“cuyos derechos e intereses legítimos individuales o colectivos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados de manera directa o indirectamente por las decisiones objeto del recurso”* (artículo 48 de la LCSP).

Asimismo, se acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero.- El recurso se interpone en plazo de quince días hábiles sobre la resolución de adjudicación, notificada el 2 de enero , conforme al artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto.- El recurrente afirma que el adjudicatario incumple los pliegos estando incurso en prohibición para contratar por no disponer de plan de Igualdad, lo que acredita, además de sus propias declaraciones, con documentación del REGCON, conforme a la cual no hay Plan de Igualdad inscrito de la misma. Se alega en este punto lo recogido en la Resolución del TACP 130/2022, de la que transcribe sus fundamentos.

El recurrente afirma que no cuestiona la obligación de la adjudicataria de tener un Plan de Igualdad ni que esté incurso en prohibición para contratar, porque *“somos plenamente conscientes del criterio restrictivo que se utiliza para aplicar las prohibiciones y que los tribunales administrativos han reservar esta prohibición a los casos de incumplimiento de la ley para empresas de más de 250 trabajadores”*.

Continúa el recurrente, lo que alegamos es que se ha producido una declaración responsable que carece de veracidad. No alegamos que LA FACTORÍA esté en prohibición de contratar de forma general y para cualquier licitación. De hecho, si los pliegos que rigen la contratación no hubieran dispuesto que se deben cumplir este requisito y no obligasen a firmar una declaración responsable de que se dispone de plan de igualdad, no podríamos alegar nada. Pero el hecho es que los pliegos lo han requerido. Y entonces es cuando se configura como un requisito previo que debe cumplirse. Es de sobra referido que los pliegos son la ley del contrato y vinculan a los licitadores desde el momento en que presentan su proposición. Deben aplicarse en todos sus términos y por todas las partes, ya que de otra forma quebraría el principio de igualdad de trato.

En definitiva, afirma que los pliegos requerían la tenencia de plan de igualdad, que el adjudicatario declaró tenerlo, que no disponía de él, y que la mesa vulneró los pliegos al admitir su explicación.

Se solicita por el recurrente la exclusión del licitador por hacer una declaración inveraz y conforme al artículo 69.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se le excluya del procedimiento:

“4. La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información que se incorpore a una declaración responsable o a una comunicación, o la no presentación ante la Administración competente de la declaración responsable, la documentación que sea en su caso requerida para acreditar el cumplimiento de lo declarado, o la comunicación, determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho o actividad afectada desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar”.

El órgano de contratación se extiende en sus explicaciones acerca de la no obligación de tener Plan de Igualdad por las empresas de menos de 250 trabajadores, la discordancia entre la regulación de la Ley de Contratos y el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en la modificación realizada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, rebajó los límites hasta los cincuenta o más trabajadores, de tal manera que se creó una discordancia entre lo dispuesto en la LCSP (que exigía 250 trabajadores) y la Ley Orgánica, que no se salva hasta la Ley 31/22 de 23 diciembre cuya disposición final 27.3 modifica el párrafo primero de la letra d) del apartado 1 del artículo 71 de la LCSP.

Expresa el órgano de contratación que la empresa GINKGO GESTIÓN, S.L, en adelante GINKGO, manifiesta en la documentación aportada al efecto que *“la empresa a la que representa emplea a menos de 50 trabajadores por lo que no está obligada a tener Plan de Igualdad. LA FACTORIA, GESTIÓN Y CONSULTORÍA S.L, en adelante LA FACTORÍA, por su parte, de la diferente documentación que conforma el expediente y, en particular, la documentación aportada en concepto de acreditación de vigencia del Plan de igualdad, se desprende que, si bien tienen un plan de igualdad, éste no ha podido ser inscrito, alegando la falta de disponibilidad del sindicato para firmarlo. Así, a modo de conclusión, solo el miembro de la UTE LA*

FACTORIA tenía que disponer de un Plan de Igualdad que intentó registrar con fecha 11 de agosto de 2021 pero que, en sus propias palabras: si bien, y ante la falta de convocatoria de los sindicatos, la inscripción definitiva no llegó a producirse”.

Añade el órgano que esta última empresa no tenía obligación de tener Plan de Igualdad, hasta la modificación de la LCSP para adecuarla a la Ley de Igualdad, tal y como recoge la doctrina de los Tribunales de Contratación. Así, por poner un ejemplo, la Resolución nº 21/2021 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.

Dice el informe del órgano que el Plan de Igualdad no es un requisito de capacidad sino una prohibición para contratar y la LCSP no exige su acreditación en modo alguno más allá de la declaración que acompaña al DEUC. No se requiere documentación alguna al propuesto como adjudicatario en el texto del artículo 150.2 de la LCSP. El propio artículo 71 establece que:

“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”.

Hasta la fecha no se ha establecido otra acreditación distinta que la declaración.

Continúa diciendo el órgano de contratación, que el Anexo 8 del Pliego, ANEXO 8. *“Modelo de declaración responsable relativa al compromiso de tener contratados trabajadores con discapacidad y plan de igualdad”*, refiere a una

obligación a implementar durante la fase de ejecución del contrato por el adjudicatario. Es decir, esta obligación que asume el licitador que se presenta a la licitación pero que solo le es aplicable si es adjudicatario del contrato, exclusivamente afecta a la fase de ejecución del mismo.

Ninguna mesa de contratación exige más documentación sobre el Plan de Igualdad, que, en el caso, se produjo por requerimiento del contrincante. Es una obligación que se vigila por la Inspección de Trabajo, que ya impone duras sanciones. No contar con Plan de Igualdad se considera una infracción grave, que acarrea sanciones cuyo importe se sitúa en una horquilla que va desde los 750 a los 225.018 euros, añade el órgano de contratación.

Una vez solicitada la documentación, tras el análisis de la misma y debatirlo por parte de los miembros de la mesa de contratación, se llegó a la conclusión de que la empresa había acreditado a través del DEUC y el anexo 8 la concurrencia de la no incursión en prohibición de contratar, en la fecha final de presentación de ofertas.

Por su parte y, aun teniendo constancia del intento infructuoso de inscripción del plan en el REGCON, se consideró que la prohibición de contratar solo afectaba a empresas de más de 250 trabajadores, quedando excluida de la prohibición la adjudicataria del Acuerdo Marco. En otras palabras, el artículo 71.1.d no prohíbe a los organismos de contratación contratar con empresas sin plan de igualdad, cuando estas tienen menos de 250 personas trabajadoras, aunque estas, por su tamaño o porque les obliga su convenio sectorial sí estén obligadas a tenerlo implementado, añade el órgano citado.

La recurrente menciona a lo largo de todo su escrito que la disposición del Plan de Igualdad es un requisito previo, para lo cual, menciona continuamente la Resolución nº 130/2022, de 7 de abril de 2022, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid. Dicha resolución tiene por objeto el recurso de una empresa contra el incumplimiento por el adjudicatario de la disponibilidad de un Plan de Igualdad por cuya mejora en los permisos de paternidad

y maternidad se le han otorgado 21 puntos. Es decir, el plan de igualdad, aquí, se configura como criterio de adjudicación en la licitación. Lo que no ocurre en el presente caso. Dice el Tribunal en su fundamentación que *“A juicio de este Tribunal, cabe distinguir entre el criterio de adjudicación relativo a la mejora del Plan de Igualdad con el incremento en la duración de los permisos de maternidad y paternidad, que aplicándose a la ejecución del contrato no requiere acreditación en fase de licitación, del propio Plan de Igualdad que sí es necesario acreditarlo, por ser un requisito para contratar de las empresas obligadas a tenerlo y porque no cabe mejorar aquello de lo que no se dispone”*.

Es decir, al configurarse como criterios de adjudicación y al ofertar una mejora basada en la existencia de un plan de igualdad, presume la existencia del mismo desde el momento de presentar su proposición, cuya inexistencia, aquí sí, produce unas consecuencias mucho más importantes puesto que recibió puntuación por ello lo que le permitió ser adjudicatario del contrato. De hecho, la Resolución termina diciendo que *“procede suprimir la puntuación que por este criterio obtuvo la adjudicataria”*. Lo que no dice la resolución es que la empresa debió ser excluida de la licitación por no disponer del plan de igualdad, volviendo así a confirmar la teoría de que no se prohíbe a los organismos de contratación contratar con empresas sin plan de igualdad, cuando estas tienen menos de 250 personas trabajadoras, aunque estas, por su tamaño o porque les obliga su convenio sectorial, sí estén obligadas a tenerlo implementado, concluye el órgano de contratación, acaba glosando a este Tribunal el órgano de contratación.

En sus alegaciones el adjudicatario afirma que no se exige en los Pliegos Plan de Igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores en fase de adjudicación, sino para la ejecución del contrato, transcribiendo las cláusulas y el anexo 8.

Afirma que ninguna de las empresas tiene más de 250 trabajadores y no tenían obligación legal de tener Plan de Igualdad.

Detalla que tiene Plan de Igualdad, aunque no inscrito por no conseguir la

negociación con los trabajadores.

Afirma que la inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON no es constitutiva, sino a efectos de prueba, citando doctrina del TACRC: *“la inscripción en el REGCON solo tiene efectos de publicidad, su inscripción no es constitutiva, todo ello de conformidad con cuanto establece el artículo 11.3 de Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que 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 convenio y acuerdos colectivos de trabajo. Criterio éste mantenido por la resolución dictada por el Tribunal Administrativo Central de Recurso Contractuales de 29 de diciembre del 2022 (recurso 1608/2022, resolución 1664/2022)”*.

La Resolución de este Tribunal 130/2022, de 7 de abril, refiere a un supuesto de hecho distinto, lo que desarrolla de forma similar al órgano de contratación, y no es de aplicación al caso, concluye el adjudicatario, concluye en sus alegaciones el adjudicatario.

A juicio de este Tribunal, el órgano de contratación (y el adjudicatario) realizan una argumentación muy extensa, que va más allá de las alegaciones del recurrente, contestando más que a este a la primera actuación de la mesa de contratación requiriendo el Plan de Igualdad tras consultar el REGCON.

A nuestro juicio este requerimiento de la mesa de contratación responde a la primera lectura que hizo la Mesa de los Pliegos, entendiendo que la declaración sobre el Plan de Igualdad refiere a las empresas licitadoras, no a la adjudicataria. De referir a la ejecución no tendría sentido que consultara el REGCON y tras constatar la discrepancia entre el mismo y su declaración preguntara por la vigencia del Plan al licitador. Si la obligación de tener el Plan es para ejecución es obvio que no procede consultar el REGCON ni requerir nada. Tendría que comprobarlo en ejecución del contrato. El anexo 8 y la cláusula 13 transcritas en el antecedente segundo han sido interpretados por la mesa de contratación en sesión de fecha 24 de noviembre de 2022 como una declaración de presente, en lo que atañe al Plan de Igualdad. Lo que se consulta es la vigencia del Plan de Igualdad, acudiendo al

REGCON.

Posteriormente la Mesa cambió de criterio, pues tras las explicaciones de la empresa admitiendo que no tenía Plan de Igualdad o no tenía Plan de Igualdad inscrito, y que no tenía obligación de tenerlo a los efectos de la LCSP, dio por cumplido el requerimiento, comprobando que la documentación era conforme a los pliegos y a la normativa vigente, tal y como consta en acta.

A juicio de este Tribunal la primera actuación de la Mesa es la correcta y no la segunda y, por tanto, el licitador no cumplió con los pliegos ni con la normativa de aplicación.

Entiende el Tribunal que una cosa es la prohibición para contratar, que efectivamente estaba en el umbral de los 250 trabajadores y se baja a 50 con la Ley de Presupuestos para 2023, prohibición que se puede apreciar directamente, y otra distinta es la obligación laboral de tener Plan de Igualdad, que estaba establecida a partir de 50 trabajadores desde el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y esta obligación laboral es a lo que refiere el anexo 8 transcrito, y por ello es una declaración de presente, es un requisito que tiene que cumplir el licitador, no solo el contratista.

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, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto el artículo 45, fija un sistema de aplicación paulatina (disposición transitoria décima segunda adicionada a la Ley Orgánica) que establece la obligación de tener Plan de Igualdad:

- Desde el 7 de marzo de 2020, las empresas de más de 150 trabajadores.
- Desde el 7 de marzo de 2021, las empresas de más de 100 trabajadores.
- Desde el 7 de marzo de 2022, las empresas de 50 trabajadores o más.

Legalmente ya desde 7 de marzo de 2022 todas las empresas de más de 50 trabajadores tienen la obligación de tener el Plan de Igualdad, Plan de Igualdad que han de inscribir. Por su número de trabajadores, La Factoría, con 113 trabajadores tendrían obligación de tener el Plan de Igualdad desde marzo de 2021 (de tener entonces esos trabajadores o más de 100 en todo caso).

Esta obligación laboral es posterior al supuesto de hecho al que hace referencia nuestra Resolución 21/2021.

La Mesa tras visitar el REGCON y ante la discordancia entre el mismo y la declaración requirió al licitador, fundada en el artículo 140.3 de la LCSP, el cual faculta a la misma a solicitar aclaraciones o documentación, cuando existan dudas sobre la vigencia de la declaración del licitador:

“3. El órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato”.

Esta actuación de la Mesa es conforme, además, con la norma que faculta al órgano de contratación a comprobar, aún durante la fase de licitación, que los licitadores cumplen con sus obligaciones laborales. Dice el artículo 201 de la LCSP:

“Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral.

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo”.

La cláusula 13 y el anexo 8 pueden interpretarse como una manifestación de esa potestad del órgano de contratación que aprobó los pliegos, y así la interpreta en primera instancia la Mesa, consultando al REGCON, una de cuyas finalidades es dar cuenta de la existencia de los convenios y acuerdos colectivos como el Plan de Igualdad, es decir, la publicidad de los mismos.

Este Registro de Convenios Colectivos no solo tiene una finalidad publicitaria, sino también la inscripción en el mismo establece una presunción sobre su validez, porque la adecuación a derecho de los documentos presentados se califican por la autoridad laboral antes de la inscripción.

Nuestra Resolución 130/2022, de 7 de abril, aunque no trataba directamente sobre la inscripción, no era la *“ratio decidendi”* de la misma, pero sí es cierto que al hilo de su argumentación hemos señalado que la inscripción era obligatoria como prueba de la validez del Plan de Igualdad.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 no solo afirma que las empresas estén obligadas a tener un plan de igualdad, sino también a tener un plan con el alcance y contenido determinado en el mismo capítulo de ese artículo:

“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”.

Ese alcance y contenido, muy prolijo, se desarrolla en los artículos siguientes, comprendiendo la inscripción, donde se verificará su contenido conforme a la Ley al calificarlo.

Y esta inscripción del Plan de Igualdad es obligatoria tal y como se recoge en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:

“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”.

Como decíamos en nuestra Resolución 130/2022 citada:

“Desde la entrada en vigor 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, la inscripción es obligatoria, a efectos de publicidad y prueba, tal y como expresa el artículo 11:

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”.

La falta de inscripción acredita que la adjudicataria no disponía de un Plan de Igualdad vigente durante el proceso de licitación con los requisitos legales, que exigen la inscripción del mismo, siendo obligatoria, sea voluntario u obligatorio, exista o no acuerdo entre las partes. No acredita en modo alguno que dispusiera de Plan de Igualdad al margen del registro, pese a sus manifestaciones sobre una inscripción fallida en junio de 2021, que no se reactiva, según el mismo, hasta marzo de 2022, en respuesta precisamente al recurso, no siendo posible reactivar un procedimiento ya desistido”.

“El Real Decreto 901/2020 citado modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, e introduce una disposición adicional quinta:

Disposición adicional quinta. Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos. Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”.

En su virtud, a la inscripción del Plan de Igualdad le son de aplicación los apartados segundo y tercero del artículo 8 del Real Decreto 713/2010:

“2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente”.

La falta de un Plan de Igualdad en las empresas obligadas es un incumplimiento de las normas laborales, pero también la falta de inscripción del Plan de Igualdad lo es.

Así entendida la declaración del anexo 8 en relación con la cláusula 13 de los pliegos, es cierto que la declaración del miembro de la UTE adjudicataria no es veraz. Declara que asume la obligación de tener un Plan de Igualdad de ser empresa con más de 50 trabajadores y presentarlo cuando sea requerido para ello, lo que supone que lo tiene ya en fase de licitación de superar ese umbral, porque es una obligación legal derivada de la Ley Orgánica 3/2007, no una obligación contractual creada por los Pliegos. Es una obligación *ex lege*, no *ex contractu*. Los

Pliegos no crean esa obligación, solo un procedimiento para verificar su cumplimiento.

Por otro lado, es ilusorio presuponer que si no dispone del Plan de Igualdad registrado en fase de licitación vaya a tenerlo desde el primer día que inicie la ejecución.

Es por ello que esa declaración no cierta debe conllevar la exclusión del licitador en aplicación de los pliegos y del artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas citada por el recurrente y transcrita más arriba, y eso con independencia del incumplimiento en sí de la normativa laboral, de la que no hace cuestión el recurrente y no es objeto de enjuiciamiento.

Procede estimar el recurso.

En su virtud, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y el artículo 3.5 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid:

ACUERDA

Primero.- Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de Centralia Servicios Integrales, S.R.L. contra la adjudicación a la UTE La Factoría Gestión y Consultoría y Ginkgo SL de la “Contratación de la administración y gestión integral de los servicios comunes de diversas promociones de la Agencia de Vivienda Social ubicadas en distintos municipios de la Comunidad de Madrid”, del Organismo Autónomo Agencia de la Vivienda Social de la Comunidad de Madrid, Expte: A/SER-005295/2022.

Segundo.- Declarar que no se aprecia la concurrencia de mala fe o temeridad en la interposición del recurso por lo que no procede la imposición de la multa prevista en el artículo 58 de la LCSP.

Tercero.- Levantar la suspensión automática del procedimiento.

Cuarto.- Notificar este acuerdo a todos los interesados en este procedimiento.

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, 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, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 59 de la LCSP.