

Recurso 344/2026
Resolución 366/2026
Sección Segunda

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 19 de junio de 2026.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad [REDACTED] contra el acuerdo de exclusión adoptado por la Mesa de Contratación en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «107/24. Concierto Social para la prestación del Servicio de Atención Temprana en la provincia de Málaga» (Expediente CONTR/2024/528952), respecto de los lotes 7.C.4.a, 7.C.4.b, 7.C.4.c y 7.C.5.a, convocado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Consumo (actual Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias) de la Junta de Andalucía, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 18 de junio de 2025 se publicó, en el perfil de contratante en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía el anuncio de licitación, por procedimiento abierto y tramitación ordinaria, del contrato indicado en el encabezamiento de esta resolución. El valor estimado del contrato asciende a la cantidad de 52.536.692,74 euros.

A la presente licitación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP). Igualmente, se rige por el Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público y por el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP), aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada LCSP. Asimismo, se regirá por las disposiciones del Decreto 41/2018 de 20 de febrero, por el que se regula el concierto social para la prestación de los servicios sociales en Andalucía.

SEGUNDO. Según consta en el acta de fecha 27 de abril de 2026 la mesa acuerda la exclusión de la oferta de la entidad recurrente (en adelante, la recurrente) de los lotes 7.C.4.a, 7.C.4.b, 7.C.4.c y 7.C.5.a, por el siguiente motivo:

“Excluirla del procedimiento de adjudicación por no acreditar durante el examen de la documentación previa a la adjudicación cumplir con la obligación de disponer de un plan de igualdad en vigor y debidamente inscrito.”

Añadiendo, en relación con el requerimiento:

“Se acredita el inicio de trabajos para la nueva elaboración del plan de igualdad, la constitución de la mesa negociadora, etc, pero no se acredita que tenga un Plan vigente en el tiempo transitorio entre la finalización de un Plan y la aprobación del que está en elaboración. En estas circunstancias la entidad está incurso en prohibición para contratar motivo por el cual la mesa acuerda su exclusión.”

TERCERO. El 27 de mayo de 2026 tuvo entrada en el registro de este Tribunal recurso especial en materia de contratación interpuesto por la recurrente contra la resolución indicada en el ordinal anterior.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal de fecha 28 de mayo de 2026 se solicitó del órgano de contratación la remisión de la documentación necesaria para su tramitación y resolución, así como el informe del órgano que ha de emitir en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56.2 de la LCSP. Dicha documentación tuvo entrada en esta sede el 3 de junio de 2026.

Se adoptó la resolución de medida cautelar 98/2026, de 3 de junio.

La Secretaría del Tribunal concedió un plazo de 5 días hábiles a las entidades licitadoras para que formularan las alegaciones que considerasen oportunas, sin que se tenga constancia que se haya cumplimentado el trámite por ningún interesado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencia.

Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46 de la LCSP y en el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO. Legitimación.

La recurrente ostenta legitimación para la interposición del recurso, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la LCSP, al haber sido excluida del procedimiento de adjudicación, lo que determina la imposibilidad de continuar en el mismo y afecta directamente a su derecho a resultar adjudicataria de los lotes a los que concurrió.

TERCERO. Acto recurrible.

El acto impugnado, el acuerdo de la mesa de contratación de 27 de abril de 2026, por el que se excluye a la recurrente de los lotes 7.C.4.a, 7.C.4.b, 7.C.4.c y 7.C.5.a, constituye un acto de trámite cualificado, en cuanto determina la imposibilidad de la entidad de continuar en el procedimiento. El acuerdo de exclusión se adopta en relación con un contrato administrativo especial de servicios con un valor estimado superior a cien mil euros, y convocado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública. En consecuencia, es susceptible de recurso especial en materia de contratación, conforme a los artículos 44.1. y 44.2.b) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

En cuanto al plazo de interposición del recurso, el recurso presentado el 27 de mayo de 2026 en el registro del Tribunal se ha interpuesto dentro del plazo legal establecido en el artículo 50.1.c) de la LCSP.



QUINTO. Fondo del recurso. Alegaciones de las partes.

1. Alegaciones de la recurrente.

El acto recurrido es el acuerdo de la mesa de contratación adoptado en su decimonovena sesión, de 27 de abril de 2026, por el que se excluye a la entidad recurrente del procedimiento en esos lotes por no acreditar, durante el examen de la documentación previa a la adjudicación, el cumplimiento de la obligación de disponer de un plan de igualdad en vigor y debidamente inscrito.

El motivo concreto de la exclusión señala que proviene de un requerimiento por parte de la mesa de contratación de subsanación de fecha 14 de abril de 2026 en el que se le pedía aclarar la situación del plan de igualdad (en adelante, PI) presentado e inscrito en abril de 2022, previsto para el período 2022–2026, solicitando que se indicara si se había prorrogado, si se había negociado uno nuevo, si se había constituido la comisión, u otras circunstancias, para aclarar en qué situación se encuentra el plan del nuevo período. En el acuerdo definitivo de la mesa, se recoge literalmente que se acredita el inicio de trabajos para la nueva elaboración del plan y la constitución de la mesa negociadora, pero no que la entidad tenga un PI vigente en el tiempo transitorio entre la finalización de un plan y la aprobación del que está en elaboración; y, por ello, la mesa afirma que la entidad estaría incurso en prohibición de contratar, acordando su exclusión.

Describe, en primer lugar, la existencia del PI 2022–2026, válidamente negociado, firmado e inscrito en el REGCON, relatando que el 14 de junio de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del PI con presencia paritaria de la representación de la entidad y de la representación legal de las personas trabajadoras (CCOO). Señala que dicho plan fue firmado el 18 de febrero de 2022 y que, mediante Resolución de la Delegación Territorial de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga de fecha 19 de abril de 2022 se ordenó su inscripción y depósito en el REGCON. Indica que el plan establece el período de aplicación (febrero 2022–febrero 2026), su carácter de documento vivo susceptible de modificaciones y actualización, e incluye un cronograma con las acciones que se proyectan durante el segundo semestre del año 2026.

A continuación, relata que, en la fase previa a la adjudicación, mediante requerimiento de la Secretaría General Técnica de 22 de enero de 2026, se le solicitó la documentación prevista en la cláusula 10.5 del pliego de cláusulas administrativas particulares (en adelante, PCAP) incluyendo, en el apartado “Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres” (Anexo XIII), el PI y la inscripción. Sostiene que aportó en plazo, a través de SIREC, el plan 2022–2026, los anexos y la resolución de inscripción en REGCON de fecha 19 de abril de 2022. Indica que, con posterioridad, se le efectuó un requerimiento de subsanación de fecha 14 de abril de 2026 pero solamente relativo a la aclaración sobre el PI para los lotes de Fuengirola, y que no se formuló una solicitud equivalente para el lote de Torremolinos (lote 7.C.5.a) limitándose para este último a una cuestión distinta relativa al anexo XVI, falta de inclusión del equipo completo ofertado en el anexo VIII-B del sobre nº 3, señalando la falta de una terapeuta ocupacional y una trabajadora social. Con base en ello, alega que la exclusión del lote de Torremolinos por la causa relativa al PI se habría producido sin haber efectuado un requerimiento previo de subsanación ni concedido trámite de audiencia.

Expone que atendió debidamente los requerimientos dentro del plazo otorgado, presentando sendos escritos para los lotes de Fuengirola y Torremolinos a través de SIREC con fecha 17 de abril de 2026, y que posteriormente, mediante alegaciones de fecha 13 de mayo de 2026, amplió la documentación justificativa. Se enumeran determinados documentos que, según la recurrente, constan en el expediente para acreditar la vigencia material del plan 2022–2026 y la continuidad del trabajo de igualdad. Se tratan de los documentos que se acompañan con en el recurso (letras a) a d) del recurso). Menciona un acta de 13 de enero de 2026 en la que, tras elecciones



sindicales y nueva representación legal, se constituye la comisión negociadora del nuevo plan y se acuerda expresamente la prórroga y ultraactividad del plan 2022–2026 durante el proceso de actualización. Se hace alusión a otro acta de 6 de marzo de 2026 de actualización de la composición de la comisión de igualdad y de ratificación de que la comisión negociadora actúa simultáneamente como comisión de seguimiento del plan en vigor. Asimismo, se menciona un documento de inicio de trabajos del plan 2026–2030 expedido por una entidad el 16 de abril de 2026; y, como complemento, factura y justificante de pago a esa consultora de 11 y 26 de marzo de 2026, para acreditar asistencia técnica externa.

Se incorpora una referencia al PI 2026–2030, afirmando que, a la fecha del recurso y como consecuencia de la negociación colectiva acreditada, dicho plan está aprobado, inscrito y validado en el REGCON.

Sobre el fondo, alega que no está incurso en la prohibición de contratar del art. 71.1.d) LCSP, en relación con la obligación de contar con un PI conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LO 3/2007. Menciona el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se regula su contenido, vigencia, revisión, prórroga y depósito en el REGCON. Asimismo, se remite a la cláusula 10.5 del PCAP y al anexo XIII, que exige a las empresas que estén obligadas la inscripción en el REGCON al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas, admitiendo como mínimo la solicitud de inscripción si hubiesen transcurrido más de tres meses sin resolución expresa. Sostiene que, al finalizar el plazo de presentación de ofertas, disponía de un PI 2022–2026 negociado y firmado, e inscrito en el REGCON desde el 19 de abril de 2022, y que el propio acuerdo recurrido reconoce la existencia de ese plan inscrito y su vigencia para el período 2022–2026. Afirma que la controversia se centra en la existencia o no de una supuesta laguna entre la vigencia formal del plan 2022–2026 y la aprobación del plan 2026–2030.

Desarrolla entonces la idea de continuidad del plan 2022–2026, citando elementos internos del propio plan y mencionando la existencia de un acuerdo expreso de prórroga y ultraactividad adoptado el 13 de enero de 2026 por la comisión negociadora. También se alude a determinadas sentencias, como la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias de 27 de junio de 2025 (recurso 20/2024, ROJ STSJ ICAN 3924:2025, ECLI ES:TSJICAN:2025:3924), explicando que la misma clarifica que la inscripción en REGCON tendría efectos de publicidad y no carácter constitutivo de la validez del plan, que emana de la negociación y acuerdo entre las partes, y se utiliza esa referencia para sostener, que no cabría afirmar la carencia de plan existiendo acuerdo de ultraactividad mientras se negocia el sucesivo. Asimismo, se menciona la continuidad orgánica a través de la actualización de la comisión de igualdad de 6 de marzo de 2026 y la continuidad material en tanto que, según el escrito, el plan 2026–2030 ya estaría aprobado e inscrito.

En relación con la motivación del acuerdo de exclusión, en el recurso se afirma que la mesa habría partido de una premisa no contemplada en la norma (pérdida automática de efectos del plan al concluir su período formal y generación de un tiempo transitorio que activaría la prohibición de contratar), y sostiene que esa interpretación no tendría apoyo en el art. 71.1.d) LCSP, ni en la Ley orgánica 3/2007 ni en el Real Decreto 901/2020, ni en el PCAP regulador de la licitación, argumentando además que la mesa reconoce el inicio de los trabajos del nuevo plan y la constitución de la mesa negociadora. El recurso invoca los principios de proporcionalidad y los principios de la contratación pública del art. 1 LCSP, indicando que las prohibiciones de contratar serían medidas limitativas y que la exclusión sería la medida más gravosa, y menciona el efecto práctico de que la licitación habría quedado desierta en varios lotes.

Menciona los principios de confianza legítima y de buena fe consagrados en o el art. 3.1.e) de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (LSRJSP) y afirma que actuó en todo momento con plena diligencia y buena fe aportando la documentación inicial requerida y atendiendo el requerimiento de subsanación, que contrató la asistencia técnica específica y constituyó la nueva comisión negociadora. También se menciona en este contexto



una sentencia del TSJ de Andalucía de 14 de mayo de 2025, resolución 448/2025, (ROJ STSJ AND 8427:2025, ECLI ES: TSJAND:2025:8427), que, refuerza la fundamentación de que ante las dudas sobre la vigencia o la adecuación de un PI, el órgano de contratación debería conceder un plazo de subsanación o corrección para evitar el efecto excluyente cuando se acreditan actos materiales de cumplimiento.

Se solicita de este Tribunal que anule el acuerdo de exclusión en los lotes indicados, y que declare que cumple el requisito de no estar incurso en la prohibición del art. 71.1.d) LCSP por disponer de un plan inscrito desde el 19 de abril de 2022 y prorrogado en régimen de ultraactividad por acuerdo de 13 de enero de 2026. Asimismo, que ordene la retroacción de actuaciones al momento inmediatamente anterior a la exclusión, manteniendo la condición de propuesta adjudicataria.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

El informe señala que “(...) *Por una cuestión de simplificación y celeridad, que en nada comprometía el procedimiento ni el derecho de igualdad de trato, se practicó el requerimiento sobre aquellos aspectos comunes en los lotes en que se había analizado la documentación, los lotes de FUENGIROLA.*

La entidad presentó la documentación previa los días 12/01 y 13/01 en Fuengirola y Torremolinos respectivamente⁶. Presumiblemente y como luego se constató, la misma en los casos de aquella documentación común, de hecho si la entidad hubiera indicado que la documentación había sido presentada ya en otro lote, la mesa hubiera dado por correcta la presentación sin perjuicio de su examen posterior. En el caso particular que nos ocupa, el Plan de Igualdad, no se presentó el mismo archivo. En ambos se indicaba que se aportaba anexo XIII, Plan de Igualdad e Inscripción del Plan pero en el archivo de Torremolinos faltaba y en Fuengirola aparecía por duplicado y la mesa examinó aquella documentación que obraba más completa”.

Destaca una incidencia concreta sobre el PI señalando que en ambos lotes se indicaba que se aportaba el “anexo XIII, plan de igualdad e Inscripción del Plan expresando que:

“La entidad presentó la documentación previa los días 12/01 y 13/01 en Fuengirola y Torremolinos respectivamente⁶. Presumiblemente y como luego se constató, la misma en los casos de aquella documentación común, de hecho si la entidad hubiera indicado que la documentación había sido presentada ya en otro lote, la mesa hubiera dado por correcta la presentación sin perjuicio de su examen posterior. En el caso particular que nos ocupa, el Plan de Igualdad, no se presentó el mismo archivo⁷. En ambos se indicaba que se aportaba anexo XIII, Plan de Igualdad e Inscripción del Plan pero en el archivo de Torremolinos faltaba y en Fuengirola aparecía por duplicado y la mesa examinó aquella documentación que obraba más completa”.

En cuanto a la alegación de la recurrente de no haber tenido la oportunidad de subsanar en el lote de Torremolinos, el informe sostiene que, aun de haberse realizado, el resultado habría sido el mismo porque las subsanaciones de la documentación previa se realizaron en la misma fecha (derivadas de la sesión 17.^a), y que, de realizarse ahora, en un momento posterior, supondría una nueva oportunidad de subsanación que implicaría un trato ventajoso.

El informe del órgano se opone a la afirmación de la recurrente según la cual habría atendido íntegramente los requerimientos dentro de plazo mediante escritos presentados por SIREC los días 17 de abril de 2026 para ambos lotes. El informe señala que eso no es correcto, según se deduciría de los justificantes de presentación, añadiendo que aquella atendió el requerimiento en los lotes de Fuengirola, pero que en el caso de Torremolinos atendió solo cuestiones relativas a la solvencia técnica. Indica que la documentación aportada con posterioridad no se tuvo en cuenta por entender que la oportunidad de subsanación es única, y que tampoco puede valorarse la documentación que se acompaña con el recurso.



Entrando en el fondo, el informe transcribe el tenor literal de la cláusula 10.5.2.j) del PCAP. El informe señala que la recurrente disponía de un PI inscrito al finalizar el plazo de presentación de ofertas, pero que en el momento de su acreditación no se encontraba en vigor, por lo que la mesa realizó un requerimiento de subsanación. Se transcribe el contenido del acta decimoséptima donde se indica que, en relación con el plan presentado e inscrito (abril 2022), para el período 2022-2026, debía aclararse *si se ha prorrogado, negociado un nuevo, constituida la comisión, etc.* El informe explica que, del plan presentado, la mesa extrajo su vigencia (febrero de 2022 a febrero de 2026) sin que previese la posibilidad de prórroga, indicando, por el contrario, que su período de vigencia era de febrero de 2022 a febrero de 2026.

En respuesta al requerimiento, el informe recoge que la entidad presentó diversa documentación y declaró que disponía de un plan para el periodo 2022-2026 en fase final de vigencia y que había iniciado los trabajos para el nuevo plan 2026-2030, en fase de desarrollo, acreditándolo con un certificado de una entidad consultora.

Se enumeran a continuación los documentos aportados: certificado de la empresa encargada de los trabajos de actualización del Plan de fecha 16/04; una calendarización que comienza el 19 de marzo; un acta sobre renovación de cargos de la comisión de igualdad de 6 de marzo (con acuerdo de que la misma sea a su vez comisión negociadora); un documento de miembros de la comisión de igualdad de 6 de marzo y un compromiso de la dirección con la igualdad de 31 de marzo así como finalmente una declaración responsable sobre la situación del plan.

Al respecto subraya que toda esa documentación presentada, en contestación al requerimiento, tenía fecha posterior a la vigencia del plan que alcanzaba hasta febrero de 2026. Añade que en esa subsanación no se aportó el acta de la mesa negociadora de 13 de enero de 2026 a la que el recurso alude como acuerdo expreso de prórroga y ultraactividad del plan 2022-2026.

Se explica que esa documentación se analizó en la sesión decimonovena de la mesa, en la que se acordó la exclusión, señalando que aunque se acreditaba el inicio de trabajos para la nueva elaboración del plan y la constitución de la mesa negociadora, no se acreditaba que existiera un plan vigente en el período transitorio entre la finalización de un plan y la aprobación del siguiente, por lo que la Mesa concluyó que la entidad estaba incurso en prohibición para contratar, acordando su exclusión.

El informe expone que, pese a reconocer una intención de cumplir el mandato legal, tras el requerimiento de subsanación -que fue de tres días hábiles por especificación del Decreto que regula el concierto social-, la mesa consideró varios elementos para fundamentar su decisión:

- Que no operaba el silencio estimatorio ante la solicitud de inscripción de un nuevo plan;
- Que el plan en vigor no recogía la posibilidad de prórroga o ultraactividad;
- Que el inicio de los trabajos tuvo lugar después del vencimiento del plan, considerando como inicio la constitución de la comisión negociadora en la que participen paritariamente empresa y representación de las personas trabajadoras, citando al respecto los artículos 5 y 6 del RD 901/2020; y
- Que, al momento de acreditar la circunstancia, la entidad no disponía de un plan en vigor.

Añade que se parte de la consideración de que, si el plan no contempla prórroga, el acuerdo de continuidad tendría carácter de nuevo plan de igual contenido que debería igualmente inscribirse.

El informe también refleja que la mesa tuvo en cuenta lo alegado por la recurrente acerca de que la doctrina y jurisprudencia social admitirían que, vencido formalmente el plan, y si se han iniciado los trabajos del nuevo, el



plan mantendría efectos en ultraactividad mientras no se apruebe el siguiente (por analogía con los principios de ultraactividad convencional y buena fe negociadora), así como las alegaciones sobre el carácter no constitutivo de la inscripción en el REGCON sino de mera publicidad.

Se precisa que, en la interpretación del órgano de contratación, para que opere la ultraactividad los trabajos debieron iniciarse con anterioridad al vencimiento del periodo de vigencia del plan e insiste en que este no preveía prórroga y que tampoco se aportó en fase de subsanación el acta de 13 de enero citada en el recurso.

En cuanto al momento en que deben concurrir y acreditarse los requisitos, el informe sostiene que la mesa tuvo en cuenta la doctrina general sobre los requisitos que deben reunirse y el momento en que se acreditan y justifican. Indica que con el requerimiento de documentación previa a la adjudicación se debían acreditar estas cuestiones y, en ese momento procedimental, se evidenció para la mesa la concurrencia de una prohibición para contratar sin que se acreditara lo contrario. Añade que las condiciones de no hallarse incurso en prohibición deben concurrir al finalizar el plazo de ofertas, mantenerse durante la licitación y, posteriormente, durante la ejecución del contrato, siendo competente el órgano de contratación para su comprobación durante ese período.

Por todo ello, solicita la desestimación del recurso especial.

SEXTO. Fondo del asunto. Consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. Se centra el recurso en la incursión en causa de prohibición para contratar de la entidad propuesta adjudicataria por incumplimiento de la cláusula 10.7. h) del PCAP “*Documentación previa a la adjudicación*”

Para la resolución de la cuestión de fondo, deben tenerse en cuenta los siguientes datos de interés que derivan del expediente de contratación (en adelante, EA) remitido por el órgano de contratación, algunos de ellos citados ya en las alegaciones de las partes:

1.La cláusula 10.7 del PCAP prevé lo siguiente:

“j) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

De conformidad con lo establecido en el artículo 71.1.d) de la LCSP, las empresas licitadoras que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán acreditar que cuentan con un plan de igualdad, inscrito en el Registro laboral correspondiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007).

Para acreditar que no concurre la citada causa de prohibición para contratar, la persona licitadora propuesta como adjudicataria deberá presentar:

Plan de igualdad inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas.

No obstante, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del plan de igualdad siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hayan transcurrido tres meses o más desde que se presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de la inscripción.

Si la persona propuesta como adjudicataria no acreditara disponer de un plan de igualdad en los términos expuestos, antes de proceder a su exclusión de la licitación se le otorgará un plazo de 3 días naturales para que demuestre



que, a la fecha del requerimiento efectuado a tal fin, se encuentra en condiciones de cumplir con cualquiera de las exigencias de los dos párrafos anteriores.”.

2. Con carácter previo conviene aclarar sobre el alcance de la inscripción del PI en el REGCON, habida cuenta que esta fue incorporada a la redacción originaria del artículo 71.1 d) de la LCSP por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, cuya entrada en vigor se produjo el 22 de agosto de 2024.

Sobre tal extremo ya se ha pronunciado este Tribunal en diversas resoluciones como la Resolución 641/2024, de 13 de diciembre, en la que señalábamos lo siguiente:

«(...) como ya se ha indicado en la Resolución 372/2024, de 13 de septiembre, de este Tribunal, “(...)la reciente modificación operada por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, en la redacción del artículo 71.1 d) de la LCSP al regular esta circunstancia de prohibición de contratar, ha añadido el párrafo relativo a la necesaria inscripción en el registro laboral correspondiente del PI; poniendo fin de este modo a la diversidad de criterios y posturas sobre esta cuestión que se venían suscitando en el sector empresarial y en el ámbito de los órganos de contratación y de los propios tribunales de recursos contractuales. Se colige, pues, que antes y después de la recientísima modificación legal, en aplicación de las normas vigentes sobre los planes de igualdad, la inscripción era y es un requisito necesario impuesto por el artículo 46 de la LOI y desarrollado por el Real Decreto 901/2020 para verificar la legalidad del plan y no incurrir en prohibición de contratar; sin perjuicio de que el legislador haya querido ahora explicitar en la norma lo que implícitamente se deducía de una adecuada interpretación del artículo 71.1 d) del texto legal contractual.

Y todo ello por cuanto resultaría absurdo sostener, al amparo de la redacción anterior a esta Ley Orgánica, que el PI tenía que ajustarse solo al artículo 45 de la LOI, pudiendo incumplir los restantes preceptos de esta ley -sin ir más lejos, el artículo siguiente que es el 46 y que ya decía expresamente que “Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”- y el propio Real Decreto 901/2020, conforme al cual la inscripción es el trámite último de un procedimiento donde la autoridad laboral verifica la legalidad del plan como paso previo a dicha inscripción. La inscripción es, pues, garantía de la legalidad del plan, atributo este que no puede advenirse en aquellos planes no inscritos.

Cabe concluir, pues, que la modificación operada por la Ley Orgánica 2/2024 ha venido a atajar las dudas suscitadas en los sectores antedichos, haciendo constar expresamente en el precepto la única interpretación válida de la prohibición de contratar”.

En consecuencia, resulta irrelevante que, a la fecha de la convocatoria de la licitación y del plazo de presentación de ofertas, no estuviese vigente aún la nueva redacción del artículo 71.1 d) de la LCSP; porque la adición de la referencia a la inscripción del PI introducida en la reforma legal del precepto solo deja constancia expresa de un requisito que era ya exigible con la anterior redacción, a la luz del marco legal regulador de los planes de igualdad que se ha expuesto.

Asimismo, esta posición resulta avalada por la reciente Sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 957/2024, de 27 de septiembre de 2024, en la que se señala que “(...) es menester recalcar por su directa proyección al caso que nos ocupa:

1º El carácter sustantivo y no meramente formal que reviste la inscripción de los Planes de Igualdad en el REGCON. En tal sentido, la Resolución no 581/2022 del TARCA, de 07/12/2022, declaró que:



- La normativa sectorial se refiere expresamente a la obligación de inscripción de los planes, siendo así que el registro o inscripción del plan presupone la previa realización de un examen o análisis de legalidad del plan por parte de la autoridad laboral competente.

- La inscripción no es un mero requisito formal, ni se practica a los solos efectos de conocimiento y publicidad del plan; por el contrario, supone el ejercicio previo de un control de legalidad del contenido del plan, cumpliendo una función sustantiva

. - Solo a partir de la inscripción en registro, el plan de igualdad goza de virtualidad plena y permite entender cumplida la normativa sectorial vigente en esta materia.

2º La necesaria remisión por razones sistemáticas y de integración del comentado mandato legal al art. 46.5 de la misma LOIEMH; remisión esta que en ningún momento prohíbe el art. 71.1 d) de la LCSP. En consecuencia, cuando el órgano de contratación constata ante el REGCON el dato objetivo de la inscripción (o de la presentación de la solicitud) del plan de igualdad aprobado por la empresa y su vigencia, no usurpa atribuciones de la Autoridad Laboral.

3º Una vez finalizado el periodo transitorio de la DT Única del Real Decreto 901/2020, de 3 de octubre, sin adaptarse los Planes de Igualdad, estos, por imperativo legal, dejan de surtir efectos en el REGCON.

Pues bien, el expediente administrativo y la prueba practicada en las actuaciones revela que: (...) La mera vigencia alegada del II o del III plan de igualdad no es suficiente. Junto a la misma resulta inexcusable la inscripción registral del plan de igualdad.

No consta en el REGCON inscripción alguna posterior al 14/01/2022.

Y del *factum* expuesto se desprende con nitidez que la entidad actora se encontraba incurso en prohibición para contratar prevista en el art. 71.1 d) de la LCSP”. (el subrayado es nuestro).

Por último, como ha afirmado algún autor, la modificación operada en el artículo 71.1 d) de la LCSP por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, entra dentro del concepto de norma aclaratoria o interpretativa para solventar problemas que estaban existiendo en la práctica bajo la redacción anterior del precepto, con la finalidad de dejar constancia expresa del sentido en que ha de aplicarse la norma discutida.»

En el sentido expuesto, antes de la modificación operada en el artículo 71.1 d) del texto legal contractual por la citada Ley Orgánica 2/2024, este Tribunal ya venía sosteniendo (v.g. Resoluciones 503/2022, 581/2022, 26/2023, 138/2023, 303/2023 361/2023, 540/2023, 602/2023 y 631/2023 y 13/2024, entre otras) la obligación de inscripción en el REGCON del plan de igualdad de las empresas licitadoras para no incurrir en la prohibición de contratar a que se refiere el citado precepto legal; y ello, por aplicación del marco normativo vigente concretado básicamente en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y 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 (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI).

Reiteradamente venimos señalando en nuestras resoluciones, la obligación de contar con un PI a los efectos de no incurrir en prohibición de contratar pasa por que el hecho de que el citado plan se halle inscrito en el registro correspondiente (REGCON) a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas (v.g. entre otras muchas en las Resoluciones 26/2023, de 27 de enero, 137/2023, de 3 de marzo, 160/2023, de 17 de marzo, 264/2023, de 12 de mayo, 303/2023, de 2 de junio, 349/2023, de 30 de junio, 443/2023, de 22 de septiembre, 452/2023, de 4 de octubre, 538/2023, de 27 de octubre y 557/2023, de 10 de noviembre).



Para llegar a tal conclusión, este Tribunal ha atendido al siguiente marco normativo:

- Apartados 1 y 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI): *«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».

- Apartados 4, 5 y 6 del artículo 46 de la LOI: *«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 2.2 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 (dictado en cumplimiento del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 46.6 de la LOI): *«En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto».*

- Artículo 11 del Real Decreto 901/2020: *«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.



- Artículo 6.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: *«A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto [los planes de igualdad entre ellos], dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente».*

- Artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo: *«1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.*

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

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.». (el subrayado es nuestro).

- El artículo 3 del Real Decreto 713/2010 crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON) de ámbito estatal o supraautonómico con funcionamiento a través de medios electrónicos y prevé que las comunidades autónomas creen y regulen sus propios registros en el ámbito de sus competencias. Asimismo, el artículo 4 de dicho Real Decreto establece que se trata de registros administrativos de carácter público, siendo de acceso público los datos inscritos en ellos, salvo los relativos a la intimidad de las personas; y su artículo 17 regula la base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, que deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los referidos registros.

Por otro lado, en el marco de la contratación con el sector público, el artículo 71.1 d) de la LCSP 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) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres».



Y el artículo 140.4 del citado texto legal 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.»*.

No obstante, hemos señalado también en nuestras resoluciones (v.g. Resolución 349/2023, 30 de junio) que, antes de acordar la exclusión de una entidad licitadora por no contar con plan de igualdad inscrito y vigente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, se le debe otorgar la posibilidad de demostrar su fiabilidad empresarial en los términos que ya venimos indicando en nuestras resoluciones (por todas, cabe citar la Resolución 26/2023, de 7 de enero, donde se analiza el efecto directo en nuestro ordenamiento jurídico del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24, precepto que prevé la posibilidad de que un operador económico, en situaciones como la aquí examinada, pueda presentar pruebas de la suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que haya adoptado para demostrar su fiabilidad y evitar la exclusión).

Asimismo, en nuestra Resolución 284/2023, de 19 de mayo, hemos señalado que: *«En definitiva, como señala el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE -que reproducíamos en la Resolución 202/2023- las medidas correctoras o self-cleaning son requeridas a aquellos operadores económicos en los que concurre una prohibición de contratar. (...).*

Se infiere claramente de esta nueva redacción de los modelos de pliegos que:

1) Se acredita no estar incurso en la causa de prohibición para contratar mediante (i) la inscripción del PI a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o (ii) la solicitud de su inscripción si, a la citada fecha, hubiesen transcurrido tres o más meses sin resolución expresa.

2) El licitador incurso en la citada prohibición puede evitar su exclusión de la licitación si, tras el requerimiento efectuado a tal fin, presenta a dicha fecha el PI inscrito o la solicitud de inscripción con los mismos requisitos anteriores. Es decir, las medidas correctoras que evitan el efecto excluyente supondrían, en la nueva redacción de los pliegos, trasladar a un momento posterior a la finalización del plazo de presentación de oferta el cumplimiento de las exigencias establecidas para acreditar no estar incurso en la citada prohibición.».

3. En tercer lugar, y una vez examinadas las alegaciones de la recurrente y la documentación obrante en el expediente, procede determinar si cumplía efectivamente, a la fecha relevante, con la obligación legal de contar con un plan de igualdad vigente y debidamente inscrito en el REGCON, conforme a lo exigido por el artículo 71.1.d) de la LCSP, en relación con los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020. La cuestión no es, por tanto, si la entidad ha mostrado voluntad de avanzar en materia de igualdad, ni si ha iniciado trabajos preparatorios para un nuevo plan, sino si cumplía en ese momento con la obligación legal que condiciona su aptitud para contratar con el sector público.

La recurrente sostiene, en primer lugar, que disponía de un plan de igualdad 2022-2026 negociado, firmado e inscrito en el REGCON, y que dicho plan debía considerarse vigente por su carácter de documento vivo y por la existencia de un acuerdo interno de prórroga y ultraactividad adoptado en el seno de la comisión negociadora. Sin embargo, esta afirmación no puede prosperar. El propio plan aportado por la recurrente establece un período de vigencia delimitado, que la entidad sitúa entre febrero de 2022 y febrero de 2026. A la fecha del requerimiento de subsanación (14 de abril de 2026) y, desde luego, a la fecha de la sesión de la mesa de contratación (27 de abril de 2026), dicho período de vigencia formal se encontraba agotado. La recurrente pretende suplir esta circunstancia mediante la invocación de la ultraactividad pactada, pero este Tribunal ha declarado reiteradamente que la ultraactividad no suple la exigencia legal de contar con un plan vigente e inscrito.



La inscripción en el REGCON no es un trámite accesorio ni un mero requisito de publicidad, sino la garantía de que el plan ha sido sometido al control de legalidad previsto en los artículos 46.5 LO 3/2007 y 11 del Real Decreto 901/2020. Un plan vencido cuya prórroga no ha sido inscrita carece de la virtualidad jurídica necesaria para excluir la prohibición de contratar. Tampoco puede aceptarse la alegación de que el plan es un “documento vivo” susceptible de actualización continua. La normativa reguladora de los planes de igualdad exige que estos cuenten con un diagnóstico, un contenido mínimo, un período de vigencia y un sistema de seguimiento y evaluación, y que todo ello sea objeto de inscripción obligatoria. La idea de “documento vivo” no puede interpretarse como una habilitación para prolongar indefinidamente la vigencia de un plan sin someter esa prórroga a inscripción ni a control de legalidad. Aceptar esa tesis equivaldría a permitir que la empresa, mediante acuerdos internos, eludiera la obligación de inscribir las modificaciones o prórrogas del plan, vaciando de contenido el sistema de registro público previsto por el legislador.

La recurrente sostiene, en segundo lugar, que había iniciado los trabajos para la elaboración del nuevo Plan 2026-2030, aportando actas de constitución de la comisión negociadora, actualización de la comisión de igualdad, documentos de inicio de trabajos y facturas de consultoría. Sin embargo, estos elementos, aun acreditando una voluntad de cumplimiento futuro, no alteran el dato esencial: a la fecha de la exclusión, la recurrente no disponía de un nuevo plan aprobado ni inscrito, ni de una prórroga formal del plan anterior inscrita en el REGCON. El artículo 71.1.d) LCSP no se satisface con la mera intención de cumplir, ni con la existencia de un proceso negociador en curso, ni con la contratación de asistencia técnica. La prohibición de contratar se anuda a la falta de cumplimiento efectivo de la obligación legal, no a la falta de diligencia en su tramitación. La doctrina consolidada de este Tribunal ha rechazado de forma constante que borradores, trabajos preparatorios o negociaciones en curso puedan considerarse equivalentes a un plan vigente e inscrito.

En tercer lugar, invoca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 27 de junio de 2025, para sostener que la inscripción en el REGCON tendría carácter meramente declarativo, pero analiza un supuesto anterior a la reforma del art. 71.1.d) LCSP y que interpreta la obligación de inscripción del plan de igualdad bajo la redacción antigua del precepto. Esta alegación no puede prosperar, porque incluso la sentencia citada se refiere a un supuesto distinto, en el que existía un plan vigente cuya inscripción se había demorado por causas ajenas a la empresa, circunstancia que no concurre en el presente caso, donde el plan había perdido su vigencia formal y no existía inscripción alguna de prórroga o nuevo plan.

En el estado actual del ordenamiento jurídico, y, sobre todo, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, es claro ya el carácter sustantivo, inexcusable y no meramente declarativo de la inscripción del plan de igualdad en el registro laboral correspondiente. La razón de esta prevalencia hermenéutica es doble. Por un lado, la sentencia canaria se edifica sobre un régimen jurídico pretérito, anterior a la reforma orgánica de 2024, y por tanto sobre un escenario normativo en el que el tenor literal del artículo 71.1.d) LCSP no explicitaba aún, aunque sí permitía deducir, la exigencia de inscripción registral como elemento constitutivo de la aptitud para contratar. Por otro lado, la propia Ley Orgánica 2/2024 ha sido calificada por la doctrina y por este Tribunal como una norma de naturaleza interpretativa o aclaratoria, destinada a disipar definitivamente las ambigüedades que algunos operadores jurídicos habían pretendido extraer de la redacción anterior del precepto. El legislador orgánico, lejos de innovar el ordenamiento, ha procedido a positivizar expresamente lo que ya se desprendía del entramado normativo compuesto por los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y por el Real Decreto 901/2020, Es decir, que la inscripción en el REGCON constituye el trámite final del procedimiento de elaboración del plan de igualdad, en el que la autoridad laboral ejerce un control de legalidad previo, sin cuya superación el plan carece de virtualidad plena, en los términos empleados por la Sentencia del TSJ de Andalucía 957/2024.

Cualquier concepción de la inscripción como un acto de mera publicidad y no como un requisito sustantivo, ha quedado superada y desplazada por la voluntad inequívoca del legislador orgánico y por la jurisprudencia poste-



rior, que han consagrado la tesis estricta, es decir, la inscripción no es un adorno formal, ni un requisito accesorio, ni un trámite subsanable a posteriori, sino el acto jurídico que confiere eficacia plena al plan de igualdad y permite verificar su conformidad con el ordenamiento. Pretender hoy la vigencia de la tesis canaria equivaldría a resucitar un régimen jurídico ya derogado de facto, incompatible con la finalidad protectora del artículo 71.1.d) LCSP y con la arquitectura normativa que rige los planes de igualdad desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020.

Así, la interpretación más razonable, más conforme con la literalidad vigente, más respetuosa con la sistemática de la Ley Orgánica 3/2007 y más alineada con la finalidad teleológica del precepto, es la que exige un plan de igualdad vigente y debidamente inscrito, sin que puedan suplirse tales exigencias mediante alegaciones de ultra-actividad interna, negociaciones incipientes o trabajos preparatorios. La inscripción registral, en suma, constituye hoy, y constituía ya antes de la reforma, el umbral mínimo de juridicidad que habilita a una empresa para contratar con el sector público. Todo lo demás no es sino una construcción hermenéutica ya superada, carente de vigencia y huérfana de apoyo en el marco normativo actual.

En cuarto lugar, la recurrente alega vulneración del principio de proporcionalidad, sosteniendo que la exclusión sería una medida excesiva y contraria a la finalidad social del concierto. Sin embargo, la prohibición de contratar del artículo 71.1.d) LCSP es de carácter objetivo y de apreciación obligatoria. No se trata de una sanción discrecional, sino de una consecuencia legal directa de la falta de cumplimiento de una obligación legal. Una vez constatado que la empresa no cuenta con un plan de igualdad vigente e inscrito, el órgano de contratación no puede prescindir de la aplicación de la prohibición, so pena de vulnerar el principio de legalidad y comprometer la igualdad de trato entre licitadores. La medida es proporcionada a la finalidad perseguida, que no es otra que garantizar que las empresas que contratan con el sector público cumplen efectivamente con las obligaciones en materia de igualdad.

Tampoco puede acogerse la alegación de vulneración de la confianza legítima o de la buena fe. La recurrente conocía, o debía conocer, desde la publicación de los pliegos y de la normativa aplicable que estaba obligada a contar con un plan de igualdad vigente e inscrito. La Administración, además, le otorgó un trámite de subsanación en el que pudo aportar toda la documentación que estimó pertinente. La decisión de exclusión no responde a un cambio inesperado de criterio, sino a la aplicación directa y previsible del marco normativo. La entidad no puede invocar confianza legítima para eludir una obligación legal clara y conocida.

Finalmente, la recurrente sostiene que respecto del lote 7.C.5.a (Torremolinos) no se le requirió aclaración alguna sobre el plan de igualdad. Esta alegación tampoco puede prosperar. El requerimiento de subsanación no es un presupuesto necesario para apreciar una prohibición de contratar, que es de carácter objetivo y no subsanable. La falta de requerimiento específico en un lote no convierte en apta a una empresa que se encuentra incurso en una prohibición legal de contratar, por lo que la mesa de contratación actuó correctamente al extender la exclusión a todos los lotes en los que la entidad participaba, pues la prohibición afecta a la aptitud general de la empresa para contratar con el sector público, no a un lote concreto.

De todo lo expuesto se desprende que, a la fecha de la exclusión, no disponía de un plan de igualdad vigente y debidamente inscrito en el REGCON, y que los argumentos esgrimidos por la recurrente no desvirtúan esta conclusión. En consecuencia, concurría la prohibición de contratar prevista en el artículo 71.1.d) LCSP, lo que hacía obligada su exclusión del procedimiento.

Procede, por tanto, la desestimación del recurso interpuesto.

Por lo expuesto, vistos los preceptos legales de aplicación, este Tribunal



ACUERDA

PRIMERO. Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad ■ contra el acuerdo de exclusión adoptado por la Mesa de Contratación en el procedimiento de adjudicación del contrato denominado «107/24. Concierto Social para la prestación del Servicio de Atención Temprana en la provincia de Málaga» (Expediente CONTR/2024/528952), respecto de los lotes 7.C.4.a, 7.C.4.b, 7.C.4.c y 7.C.5.a, convocado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Consumo (actual Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias) de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO. Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión del procedimiento acordado mediante la resolución de medida cautelar 98/2026, de 3 de junio.

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 de la LCSP.

NOTIFÍQUESE la presente resolución a las personas interesadas en el procedimiento.

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

