

**Recurso 485/2023**  
**Resolución 540/2023**  
**Sección Primera**

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

Sevilla, 27 de octubre de 2023

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **TELEFLEX MEDICAL S.A.U.**, contra el acuerdo de exclusión, de 14 de julio de 2023, adoptado por la mesa de contratación en el procedimiento de adjudicación del “Acuerdo marco con varias empresas por el que se fijan las condiciones para el suministro de material sanitario de sondas de uso genérico utilizado en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud”, convocado por el Servicio Andaluz de Salud (Expte. 4001/2022), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

### **RESOLUCIÓN**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 9 de agosto de 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea y 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 acuerdo marco de suministro indicado en el encabezamiento de esta resolución. Ese mismo día los pliegos fueron puestos a disposición de los interesados a través del citado perfil, siendo el valor estimado del contrato 10.869.201,68 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), y demás disposiciones reglamentarias de aplicación en cuanto no se opongan a lo establecido en la citada norma legal.

Durante la tramitación del procedimiento de adjudicación, la mesa de contratación acordó, en sesión celebrada el 14 de julio de 2023, la exclusión de la entidad empresarial TELEFLEX MEDICAL S.A.U. El acta de la mesa se publicó en el perfil de contratante el 15 de septiembre de 2023.

**SEGUNDO.** El 6 de octubre de 2023, TELEFLEX MEDICAL S.A.U. (TELEFLEX, en adelante) presentó en el registro de este Tribunal recurso especial en materia de contratación contra el acuerdo de exclusión antes citado.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal, de 6 de octubre de 2023, se dio traslado del recurso al órgano de contratación, requiriéndole la documentación necesaria para la tramitación y resolución del recurso que ha tenido entrada con posterioridad en esta sede.

Mediante Resolución, de 13 de octubre de 2023, este Tribunal acordó la medida cautelar de suspensión del procedimiento de adjudicación.

Habiéndose conferido trámite de alegaciones a los interesados por plazo de cinco días hábiles con traslado del escrito de recurso, no se han presentado en el plazo concedido.

## 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, en su condición de entidad licitadora que ha sido excluida del procedimiento de adjudicación.

### **TERCERO. Acto recurrible.**

El recurso se interpone contra la exclusión de la recurrente en el procedimiento de adjudicación de un acuerdo marco de suministro cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros y va a resultar formalizado por un ente del sector público con la condición de Administración Pública. Por tanto, el recurso es procedente de conformidad con lo establecido en el artículo 44 apartados 1 b) y 2 b) de la LCSP.

### **CUARTO. Plazo de interposición.**

El recurso se ha interpuesto en plazo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 c) de la LCSP.

### **QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes.**

#### I. Alegaciones de la entidad recurrente.

Solicita, como pretensión principal, la anulación de su exclusión con retroacción de las actuaciones al momento procedimental oportuno a fin de que se admita su oferta en atención a la validez de la inscripción del PI; y como pretensión subsidiaria, la anulación del citado acuerdo de la mesa con retroacción de las actuaciones al momento procedimental oportuno para que se declare la validez de las medidas autocorrectoras implementadas y se proceda a su admisión.

Funda estas pretensiones en los siguientes motivos:

1) TELEFLEX se detiene en la subsanación presentada, tras el trámite concedido al efecto, como consecuencia de la documentación que aportó con carácter previo a la adjudicación del contrato. En tal sentido, manifiesta que << (...) en dicha respuesta – del mismo modo que en la primera remisión de documentación en este sentido – se comenzaba indicando que TELEFLEX MEDICAL, S.A.U. disponía de un Plan de Igualdad aprobado en fecha 13 de noviembre de 2020, cuya vigencia era de 3 años. Por tanto, al momento de inscripción de dicho Plan, el mismo debía



*continuar desplegando sus efectos hasta el 13 de noviembre de 2023. Por tanto, al margen de la modificación normativa acaecida con posterioridad, dicho Plan se encontraba debidamente aprobado y registrado, y debía desplegar sus efectos hasta fechas posteriores a la fecha final de presentación de ofertas del Expediente que aquí nos ocupa>>.*

Incide en que el plan de igualdad (PI) se ajustaba a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, a excepción de las medidas relativas a la auditoría salarial entre hombre y mujeres. Y aclara que el PI no incluyó este aspecto porque, hasta la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, TELEFLEX no tenía obligación alguna de disponer de un PI y, por tanto, dicha plan se cumplimentó con relación a aquellos aspectos que se consideraban de mayor relevancia.

Aduce que la Disposición Final primera del Real Decreto 902/2020, señalaba un plazo de seis meses desde su entrada en vigor para la aprobación, mediante orden ministerial, de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo; si bien la guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo no fue publicada hasta abril de 2022. Se trata de un retraso con origen en una deficiente actuación de la Administración que no debe ser soportado por el administrado, y cuando TELEFLEX pudo desarrollar una auditoría salarial del año 2022, el REGCON no admitió la subsanación del antiguo PI, obligando a aprobar uno nuevo lo que requiere tiempo y esfuerzo.

Por tanto, concluye que todo lo expuesto demuestra su firme compromiso con la igualdad, habiendo dispuesto todos los medios para aprobar un nuevo PI, creándose la comisión en marzo de 2023, solicitándose la inscripción del plan el 29 de septiembre de 2023 y habiéndose inscrito ya el mismo.

Concluye, pues, que dispuso en todo momento de un PI - si bien la actualización o adaptación del plan se demoró en el tiempo por causas ajenas a la empresa-y que debe tenerse en cuenta que, a la fecha de interposición del recurso, el PI ya está inscrito, siendo así que la inscripción no es constitutiva, debe tener efectos retroactivos y el retraso de la misma obedece a una actuación negligente de la Administración.

2) Invoca la aplicación de medidas autocorrectoras o self-cleaning. En tal sentido, la recurrente manifiesta que acreditó, a través del trámite de subsanación, que se encuentra implementando medidas efectivas para la actualización de Plan de Igualdad, lo que debe ser considerado como una “medida autocorrectora”. No obstante, la Administración, tras el trámite de subsanación, procede a su exclusión directa sin valorar las medidas autocorrectoras que se habían indicado ni requerir, al efecto, al licitador. Por ello concluye que *<<(…)no podemos sino solicitar al Tribunal la retroacción de actuaciones al momento oportuno, instando al organismo a la admisión de las medidas autocorrectoras expuestas en el presente recurso, revocando la exclusión y confirmando la adjudicación en favor de TELEFLEX MEDICAL, S.A.>>.*

## **2. Alegaciones del órgano de contratación.**

Se opone a los motivos del recurso esgrimiendo, en síntesis, la siguiente argumentación:

Para “estar en condiciones de contar” con un plan de igualdad adecuado a la legislación vigente se exige no solo la existencia de un plan de igualdad aprobado, sino que dicho plan esté en trance de ser inscrito, es decir, que por la empresa se hubiera solicitado la inscripción en el REGCON, pues sin inscripción, según la doctrina del TARCJA, no hay plan adecuado a la legalidad.



Ante el reconocimiento por parte de la recurrente de haber solicitado la inscripción en fecha 29 de septiembre de 2023, poco se puede poner en duda la actuación de la Administración, ya que haciendo un breve resumen:

-El 9 de septiembre de 2022, finalizó el plazo de presentación de ofertas y a esa fecha el licitador no contaba con un plan de igualdad inscrito ni con una solicitud de inscripción anterior en tres meses a dicha fecha sin resolución expresa.

-El 11 de mayo de 2023 se le notifica a la recurrente el requerimiento de la documentación para acreditar la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones para contratar.

-El 14 de junio de 2023 se le concede plazo de subsanación para que, entre otros extremos, aporte un PI válido toda vez que el presentado no estaba vigente.

-El 29 de junio de 2023 se le notifica el acuerdo de la Mesa de 27 de junio, en el que se le permite la presentación de medidas correctoras.

-El 14 de julio de 2023 se acuerda excluir a la recurrente por no contar con un PI ni estar en condiciones de obtenerlo al no haber solicitado aún su inscripción.

Sostiene, pues, el órgano de contratación que se concedió a la recurrente la posibilidad de acreditar su fiabilidad mediante la presentación de medidas correctoras, si bien TELEFLEX no acreditó estar en condiciones de contar con un PI al no haber solicitado siquiera, a la fecha del requerimiento efectuado a tal fin, la inscripción del PI en el REGCON.

#### **SEXTO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.**

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen. No obstante, con carácter previo, procede indicar los siguientes extremos de interés para la resolución de la controversia que se desprenden del expediente de contratación remitido por el órgano de contratación:

1) El apartado 6.3 del pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP), bajo la denominación de <<documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos>>, señala que << (...) Igualmente, mediante dicha declaración responsable (DEUC) se acreditará, conforme dispone el párrafo 3º del apartado d) del artículo 71 de la LCSP el cumplimiento de las siguientes circunstancias:

(...)

*-Que la empresa cumple 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 efectiva de mujeres y hombres, conforme a la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

*La aplicación paulatina de las medidas en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores y de lo dispuesto en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se ajustará al calendario establecido en la Disposición transitoria décimo segunda de la referida Ley>>.*

2) TELEFLEX resultó propuesta para la adjudicación de determinados lotes del acuerdo maco, razón por la que, mediante escrito de 9 de mayo de 2023, fue requerida para que, en el plazo de diez días hábiles, aportara -entre otra documentación- <<Documentación acreditativa de contar con un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en la cláusula 6.3.1 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.



*El citado Plan de Igualdad deberá estar inscrito en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad o en el registro autonómico correspondiente, en la fecha final de presentación de las ofertas. En el caso de que la persona licitadora no se encuentre dentro de los supuestos previstos legalmente y no tenga obligación de contar con un Plan de Igualdad, y no haya optado voluntariamente por tenerlo, deberá aportar declaración en este sentido>>.*

3) TELEFLEX aportó, en lo que aquí interesa, una comunicación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 1 de diciembre de 2020 en la que se indica que *<<En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa TELEFLEX MEDICAL, S.A.U>>*. Asimismo, adjunta una declaración en la que manifiesta que la empresa no tiene obligación legal de implantar un PI al tener su plantilla menos de 250 trabajadores y que, no obstante, cuenta con un PI registrado e inscrito el 1 de diciembre de 2020.

4) En el acta de la sesión de la mesa de contratación, de 7 de junio de 2023, se acordó que TELEFLEX debía subsanar la documentación presentada y, en lo que aquí interesa, la mesa señaló que *<<se solicita (...) documentación acreditativa de la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), que deberá estar inscrito antes del fin del plazo de licitación, dado que el Plan de Igualdad que aporta ha perdido su vigencia, ya que el día 14 de enero de 2022 venció el plazo fijado para que las empresas que contaban con un Plan de Igualdad negociado conforme a la normativa anterior, procedieran a presentar uno nuevo>>*.

5) TELEFLEX vuelve a presentar la comunicación de inscripción del PI el 1 de diciembre de 2020 y el PI firmado el 13 de noviembre de 2020.

6) En la sesión de la mesa de contratación, de 27 de junio de 2023, se hace constar lo siguiente: *<<Se comprueba que la empresa no aporta un Plan de Igualdad inscrito en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), por lo que inicialmente estaría incurso en la causa de prohibición de contratar derivada del art. 71.1.d de la LCSP. Ahora bien, dado que el TJUE ha declarado el efecto directo del art. 57.6 de la Directiva 2014/24 en la sentencia de 14 de enero de 2021 (asunto C- 387/19), resulta obligatorio conceder al licitador la posibilidad de acreditar su fiabilidad mediante la presentación de medidas autocorrectoras. En este sentido, el TARCJA viene declarando que las medidas autocorrectoras válidas a los efectos de no excluir de la licitación a la empresa afectada en este tipo de casos (Resolución 26/2023) “exigiría que las mismas, en supuestos como el enjuiciado, demostraran que ya se está en condiciones de contar con un Plan de Igualdad adecuado a la legislación vigente”.*

*Por dicho motivo, se le concede la posibilidad de acreditar su fiabilidad mediante la presentación de medidas correctoras que demuestren que ya está en condiciones de contar con un Plan de Igualdad adecuado a la legislación vigente. SUBSANAR>>.*

7) En el acta de la sesión de la mesa de contratación, de 14 de julio de 2023, se hace constar lo siguiente: *<<TELEFLEX MEDICAL S.A.U. En su escrito se reconoce que “En marzo de 2023 se comunicó a toda la plantilla el compromiso de la Dirección con la igualdad entre mujeres y hombres, notificando que se iniciaba el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad” estimando la Mesa de contratación que no está en condiciones de contar con un Plan de Igualdad adecuado a la legislación vigente sin haber solicitado aún su inscripción, acuerda su EXCLUSIÓN del procedimiento>>*.



Pues bien, expuestos los antecedentes necesarios para la resolución de la controversia, hemos de indicar que es criterio de este Tribunal (Resoluciones 503/2022, 581/2022, 26/2023, 138/2023, 303/2023 y 361/2023, entre otras) que la obligación de contar con un plan de igualdad a los efectos de no incurrir en prohibición de contratar pasa por que el citado plan se halle inscrito en el registro correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas. Para llegar a tal conclusión, este Tribunal ha aplicado el marco normativo vigente concretado básicamente en las siguientes normas:

- Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) [apartados 1 y 2]: «1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

- Artículo 46 de la LOI [apartados 4, 5 y 6]: «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 Real 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 del 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».*

Asimismo, hemos indicado en nuestras resoluciones que el efecto excluyente de la licitación que determina la circunstancia de estar incurso en esta prohibición de contratar no es automático, pues previamente debe otorgarse al licitador afectado la posibilidad de presentar pruebas de suficiencia de las medidas correctoras o “self-cleaning” que haya podido adoptar para demostrar su fiabilidad (véase al respecto la Resolución 26/2023 de este Tribunal). Y en nuestra Resolución 264/2023 veníamos a concretar que se acredita no estar incurso en la prohibición de contratar que estamos examinando a través de un PI ajustado a la normativa e inscrito en el registro a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, si bien el licitador incurso en esta prohibición de contratar por no disponer a la citada fecha de un PI inscrito en el REGCON puede evitar el efecto excluyente de la licitación aportando con posterioridad durante el curso de la licitación la inscripción y registro del citado plan. Es más, se añadía en dicha resolución que *<<En cualquiera de los dos supuestos, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del PI siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o a la fecha de expiración del plazo del requerimiento que se efectúe con posterioridad, durante la licitación, deba entenderse transcurrido el plazo para la inscripción y publicación del plan>>*.

Pues bien, sobre esta base normativa y doctrinal, hemos de analizar la controversia que ahora se suscita. Así, según consta en la documentación obrante en el expediente de contratación, TELEFLEX aportó, tras el requerimiento de subsanación que le fue practicado en el trámite del artículo 150.2 de la LCSP, un PI firmado el 13 de noviembre de 2020 y una comunicación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de 1 de diciembre de 2020, en la que se informa que el PI de la empresa queda registrado e inscrito.

No obstante, lo cierto es que dicho PI, dada la fecha de su firma e inscripción, no se encontraba adaptado a la normativa actual, toda vez que resulta anterior a la publicación y entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad, sin que conste la adaptación obligatoria exigida por la norma reglamentaria. Es por ello por lo que no puede concluirse, a la vista de la documentación presentada, que aquella entidad cumpla adecuadamente con la obligación en liza y que, por ende, no se encuentre incurso en la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP.

En este punto, conviene precisar que no puede estimarse válido cualquier PI inscrito en el REGCON, sino solo aquellos que se acomoden a la normativa vigente, lo que exige su necesaria adaptación al Real Decreto 901/2020. Asimismo, no puede acogerse tampoco el argumento de la recurrente de que la actualización o adaptación del PI se demoró por causas ajenas a la empresa, que tienen su origen en una deficiente actuación de la Administración, la cual desarrolló tardíamente mediante orden ministerial el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

Ante la situación descrita en el recurso, TELEFLEX podría accionar en la vía procedente solicitando, en su caso, responsabilidad patrimonial por anormal funcionamiento de la Administración si es que así lo estima, pero en modo alguno puede invocar ante este Tribunal que la demora en la obligatoria adaptación a la legalidad vigente del PI aportado a la licitación no le es imputable, para de este modo sostener la validez de un plan que, según la



normativa vigente que antes hemos expuesto, no puede considerarse válido al no haberse revisado en el plazo reglamentario.

Por otro lado, la recurrente aduce que acreditó, a través del trámite de subsanación, que se encuentra implementando medidas efectivas para la actualización de PI, lo que debe ser considerado como una “medida autocorrectora”. No obstante, tampoco puede acogerse este argumento porque ya hemos indicado -entre otras, en nuestra Resolución 264/2023- a propósito de las medidas self-cleaning tendentes a evitar el efecto excluyente de la licitación, que el licitador incurso en prohibición de contratar por no disponer a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas de un PI inscrito en el REGCON puede evitar el efecto excluyente de la licitación aportando con posterioridad durante el curso de la licitación la inscripción y registro del citado plan. Es más, se añadía en dicha resolución que *<<En cualquiera de los dos supuestos, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del PI siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas o a la fecha de expiración del plazo del requerimiento que se efectúe con posterioridad, durante la licitación, deba entenderse transcurrido el plazo para la inscripción y publicación del plan>>*.

Así, consta en el expediente que se concedió a la entidad recurrente plazo de subsanación de la documentación relativa al PI aportado y que, posteriormente, se le otorgó nuevo plazo para acreditar su fiabilidad empresarial evitando una exclusión de plano de la licitación. En este último caso, se le advirtió expresamente que *<<se concede la posibilidad de acreditar su fiabilidad mediante la presentación de medidas correctoras que demuestren que ya está en condiciones de contar con un Plan de Igualdad adecuado a la legislación vigente. SUBSANAR>>*.

No obstante, las medidas autocorrectoras aportadas a la licitación no se consideraron suficiente por la mesa de contratación al no revelar que la recurrente se encontraba ya en condiciones de contar con un PI adecuado a la legalidad vigente pues no acreditó disponer de dicho plan con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de ofertas, ni haber obtenido su inscripción o al menos haber presentado solicitud de la misma en el REGCON con tres meses de antelación al requerimiento formulado por la mesa en el citado trámite del artículo 150.2 de la LCSP, previo ya a la adjudicación del contrato.

Finalmente, la recurrente aporta con el recurso un PI firmado el 28 de septiembre de 2023, respecto del que afirma se ha solicitado su inscripción y ya se encuentra inscrito. No obstante, está claro que no se puede por vía del recurso especial aportar documentación que debió presentarse en un momento anterior de la licitación y cuya falta fue precisamente la que motivó la exclusión. Ello convertiría al recurso especial en una vía absolutamente extemporánea para subsanar defectos apreciados por el órgano de contratación o la mesa en la documentación que los licitadores aportan al procedimiento de adjudicación, lo que no es posible.

Por último, en la medida que la recurrente también señala que la inscripción del PI en el REGCON no tiene carácter constitutivo, hemos de señalar que este Tribunal no niega que la citada inscripción cumpla funciones de publicidad, pero, como ya se ha indicado, la misma es obligatoria según el artículo 11 del mencionado Real Decreto y supone el trámite final de un procedimiento en el que la autoridad laboral controla la legalidad del PI; de modo que no se producirá la inscripción si meritado plan no se acomoda en todos sus términos a las normas vigentes de aplicación. Ya hemos señalado que el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, dispone que *<<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).

Así pues, lo dispuesto en el artículo 71.1 d) de la LCSP sobre la circunstancia de prohibición de contratar consistente en *<<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>>*, debe ponerse en



relación con el marco normativo expuesto, no pudiendo adverbarse la conformidad del PI a dicha normativa si el mismo no se encuentra debidamente inscrito en el REGCON en los términos exigidos por el Real Decreto 901/2020.

Con base en las consideraciones realizadas, el recurso debe desestimarse.

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 **TELEFLEX MEDICAL S.A.U.**, contra el acuerdo de exclusión, de 14 de julio de 2023, adoptado por la mesa de contratación en el procedimiento de adjudicación del “Acuerdo marco con varias empresas por el que se fijan las condiciones para el suministro de material sanitario de sondas de uso genérico utilizado en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud”, convocado por el Servicio Andaluz de Salud (Expte. 4001/2022).

**SEGUNDO.** Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión del procedimiento de adjudicación acordada mediante Resolución de este Tribunal de 13 de octubre de 2023.

**TERCERO.** Declarar que no se aprecia temeridad ni 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 partes 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.

