

Recurso 40/2024
Resolución 65/2024
Sección Primera

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

Sevilla, 9 de febrero de 2024.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la entidad **EVOLUTIO CLOUD ENABLER S.A.U.** contra la resolución del órgano de contratación, de 28 de diciembre de 2023, por la que se adjudica el contrato denominado “Suministro para la suscripción de 4.500 licencias del producto software Citrix Virtual Apps and Desktops necesarias para la virtualización del puesto de usuario del Servicio Andaluz de Salud, asegurando que estas cuentan con la actualización a nuevas versiones del software, acceso a parches y hotfixes (sin ningún tipo de limitación) del producto y servicio de garantía y asistencia técnica multicanal”, convocado por la Dirección General de Gestión Económica y Servicios del Servicio Andaluz de Salud (Expte. 0000859/2023), este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El 2 de octubre de 2023, 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 contrato 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 764.820 euros.

La presente licitación se rige por 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.

Tras la tramitación del procedimiento de adjudicación, el órgano de contratación dictó, el 28 de diciembre de 2023, resolución de adjudicación del contrato.

SEGUNDO. El 26 de enero de 2024, la entidad EVOLUTIO CLOUD ENABLER S.A.U. (EVOLUTIO, en adelante) presentó en el registro de este Tribunal recurso especial en materia de contratación contra la resolución de adjudicación del contrato.

Mediante oficio de la Secretaría del Tribunal, de 29 de enero de 2024, se dio traslado del recurso al órgano de contratación, requiriéndole la documentación necesaria para su tramitación y resolución que, tras su reiteración, ha tenido entrada con posterioridad en esta sede.

Habiéndose conferido trámite de alegaciones al único licitador interesado en el procedimiento por plazo de cinco días hábiles con traslado del escrito de recurso, las ha presentado en plazo la entidad SPECIALIST COMPUTER CENTRES S.L.

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.

Aun cuando el recurso se dirige sustantivamente contra la exclusión de la entidad recurrente, formalmente el acto impugnado es la adjudicación del contrato y a dicho acto hay que estar a la hora de analizar los requisitos de procedibilidad del recurso. En consecuencia, habiéndose dictado el acto impugnado en el procedimiento de adjudicación de un contrato 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, el recurso es procedente de conformidad con lo establecido en el artículo 44 apartados 1 a) y 2 c) de la LCSP.

CUARTO. Plazo de interposición.

El recurso se ha interpuesto en plazo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 50.1 d) de la LCSP. La notificación de la adjudicación fue remitida a la recurrente el 5 de enero de 2024, fecha en la que también se publicó en el perfil de contratante. Por tanto, computando el plazo de interposición a partir del 5 de enero, el recurso presentado en el registro del Tribunal el 26 de enero de 2024 se ha formalizado en plazo.

No puede acogerse la alegación de inadmisión que efectúa el órgano de contratación en su informe al recurso por cuanto, aun impugnándose sustantivamente la exclusión, EVOLUTIO combate formalmente la adjudicación, toda vez que ha sido con la notificación de este último acto cuando se le ha comunicado formalmente su exclusión y la causa que la ha motivado.

El órgano de contratación esgrime que la recurrente ha conocido su exclusión a través del acta de la mesa de contratación en que se adopta dicho acuerdo, posteriormente publicada en el perfil de contratante. Ahora bien, la publicidad en el perfil no surte los efectos de notificación de la exclusión de ofertas o de licitadores, siendo necesario que dicho acto sea notificado de forma fehaciente e individualizada a los licitadores.

Al respecto, la LCSP solo obliga a notificar la exclusión de candidatos y licitadores con motivo de la notificación de la adjudicación. Así, el artículo 151 de la LCSP, en sus apartados 1 y 2, dispone que *“1. La resolución de adjudicación deberá ser motivada y se notificará a los candidatos y licitadores, debiendo ser publicada en el perfil de contratante en el plazo de 15 días.*



2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 155, la notificación y la publicidad a que se refiere el apartado anterior deberán contener la información necesaria que permita a los interesados en el procedimiento de adjudicación interponer recurso suficientemente fundado contra la decisión de adjudicación, y entre ella en todo caso deberá figurar la siguiente:

a) En relación con los candidatos descartados, la exposición resumida de las razones por las que se haya desestimado su candidatura.

b) Con respecto a los licitadores excluidos del procedimiento de adjudicación, los motivos por los que no se haya admitido su oferta, incluidos, en los casos contemplados en el artículo 126, apartados 7 y 8, los motivos de la decisión de no equivalencia o de la decisión de que las obras, los suministros o los servicios no se ajustan a los requisitos de rendimiento o a las exigencias funcionales; y un desglose de las valoraciones asignadas a los distintos licitadores, incluyendo al adjudicatario". (El subrayado es nuestro).

Es por ello que el cómputo del plazo para la interposición del recurso debe efectuarse a partir de la notificación de la adjudicación en los términos previstos en el artículo 50.1 d) de la LCSP, habiéndose formalizado en plazo el recurso como ya hemos señalado.

QUINTO. Fondo del asunto: alegaciones de las partes.

I. Alegaciones de la entidad recurrente.

Solicita la anulación de la adjudicación y que se declare la misma a su favor. Funda esta pretensión en que, al tiempo de presentar su oferta, tenía un plan de igualdad (PI) vigente y registrado debidamente desde el 13 de enero de 2020; y en que tan pronto como se registró, comenzó la negociación del nuevo plan.

Sostiene que, en el curso de la negociación, resulta de aplicación el artículo 5 del PI, relativo al ámbito de aplicación temporal, conforme al cual el PI tendrá una vigencia de tres años y llegada la fecha de término, se aprobará un nuevo Plan; sin perjuicio de la prórroga automática de aquel si, llegada aquella fecha, el nuevo plan no se hubiese firmado. Es por ello que la recurrente discrepa de la mención efectuada en la resolución impugnada de que "el Plan que consta inscrito en el REGCON perdió su vigencia el 14 de enero de 2020".

II. Alegaciones del órgano de contratación.

Se opone a los argumentos del recurso con base en lo siguiente:

1) Al no ser la inscripción del PI posterior a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020, no se puede determinar que dicho plan estuviese vigente ni adaptado a la normativa vigente. Así, el 30 de octubre de 2023 finalizó el plazo de presentación de ofertas y a esa fecha la entidad recurrente no contaba con un plan de igualdad inscrito o con solicitud de inscripción anterior en tres o más meses a dicha fecha sin haber obtenido resolución expresa.

2) EVOLUTIO fue propuesta para la adjudicación del contrato, requiriéndosele la documentación previa a la adjudicación, comprobándose tras el requerimiento de subsanación de esta documentación que la recurrente (i) no tiene PI inscrito, dado que el que consta en el REGCON perdió su vigencia el 14 de enero de 2020, (ii) ni presenta medidas autocorrectoras, que puedan ser tenidas en cuenta para su admisión. Por tanto, la mesa decidió su exclusión por estar incurso en la prohibición de contratar del artículo 71.1.d de la LCSP y no haber acreditado su fiabilidad.

III. Alegaciones de la entidad interesada.



Se opone a los motivos del recurso, esgrimiendo, en síntesis, que la recurrente incide en la validez de la prórroga del PI que presentó en 2020, sin tener en cuenta que está pretendiendo prorrogar un contenido obsoleto y no ajustado a lo exigido en la normativa aplicable. Por ello, no cabe considerar que la aportación de dicho plan respete lo previsto en el artículo 71 de la LCSP, pues este precepto exige el cumplimiento de la normativa vigente (Real Decreto 901/2020) y el plan aportado es anterior a la citada norma.

SÉPTIMO. Fondo del asunto: consideraciones del Tribunal.

Expuestas las alegaciones de las partes, procede su examen; si bien con carácter previo deben tomarse en consideración los siguientes datos que se desprenden del expediente de contratación remitido por el órgano de contratación:

1) Mediante escrito de 14 de noviembre de 2023, se requirió a EVOLUTIO, entidad propuesta para la adjudicación, la aportación de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos. En lo que aquí interesa, se le solicitó lo siguiente *“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 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.*

Para su acreditación se deberá presentar documentación acreditativa de la inscripción del Plan de igualdad Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas o en su caso, referencia a la publicación del plan de igualdad que permita verificar que la inscripción se ha producido a través del acceso público a la base de datos regulada en el artículo 17 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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 (...).”

2) EVOLUTIO presentó, en lo que aquí atañe, un PI y una comunicación, de 13 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre el registro e inscripción del PI de la empresa.

3) En la sesión de la mesa de contratación, de 29 de noviembre de 2023, se acordó que EVOLUTIO debía subsanar, entre otra documentación, la relativa al *“Plan de igualdad aprobado e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas, o al menos la solicitud de inscripción del mismo, siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, haya transcurrido tres meses o más desde que se presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de inscripción. En defecto de lo anterior, la empresa propuesta como adjudicataria deberá demostrar que, a la fecha de este requerimiento, se encuentra en condiciones de cumplir con cualquiera de las exigencias anteriores. Por lo que deberá presentar pruebas de haber adoptado medidas que puedan ser juzgadas suficientes, encaminadas a demostrar su fiabilidad en orden a dicho cumplimiento”.*

4) En cumplimiento de la subsanación acordada, EVOLUTIO presentó una declaración señalando que *“I. (...) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas para participar en la Licitación, Evolutio (anteriormente denominada “BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, S.A.U.”) disponía de un Plan de igualdad (en adelante “el Plan”), aprobado e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON). (...).*



A este respecto interesa poner de manifiesto por parte de la entidad a la que represento que se han celebrado once reuniones con la RLT para acordar dicha actualización, habiéndose agendado la última de tales reuniones para el próximo 11 de diciembre de 2023. A modo de ejemplo, se acompaña el acta de una de tales reuniones como Documento nº 4 y como Documento nº 5 el acta de la constitución de la Comisión Negociadora Mixta para la actualización del Plan de Igualdad. (...).

II. A mayor abundamiento, (...) la intranet de Evolutio cuenta con un apartado específico relativo a la igualdad (“Diversidad e igualdad”), cuyo contenido se recoge en el Documento nº 7. Las actuaciones de Evolutio en materia de igualdad, que se evidencian del contenido del Área de su intranet que trata esta cuestión, ponen de manifiesto el compromiso de esta empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y, en concreto, con el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, que se orientan a poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres. No en vano Evolutio cuenta con el distintivo de igualdad desde el 3 de diciembre de 2010, (...).

III. A los efectos de entender cumplido el primer punto del requerimiento del Servicio Andaluz de Salud, consideramos que, de lo expuesto en los apartados I. y II. anteriores y de la documentación aportada, se evidencia la fiabilidad de Evolutio en orden a dicho cumplimiento, derivada de su respeto a la legislación laboral y, en particular, de las medidas de que dispone para garantizar la igualdad en el seno de la empresa”.

A la citada declaración adjuntó los documentos respectivos señalados en la misma.

5) En la sesión de la mesa de contratación, de 5 de diciembre de 2023, se acordó la exclusión de la recurrente al comprobarse que “no tiene Plan de Igualdad inscrito, dado que el Plan que consta inscrito en el REGCON perdió su vigencia el 14 de enero de 2020, ni presenta medidas autocorrectoras, que puedan ser tenidas en cuenta para su admisión”.

6) El 28 de diciembre de 2023, el órgano de contratación dictó resolución de adjudicación del contrato. En el texto de la resolución se recoge la causa de exclusión de EVOLUTIO que ya se ha expuesto.

Pues bien, como reiteradamente venimos señalando en nuestras resoluciones, 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. Y para llegar a tal conclusión, hemos atendido al **siguiente marco normativo**:

- 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, en cuanto a los efectos de la inscripción del PI, aun cuando la misma cumpla funciones de publicidad, lo cierto es que resulta obligatoria según el artículo 11 del Real Decreto 901/2020 y supone el trámite final de un procedimiento en el que la autoridad laboral controla la legalidad del PI; 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.»

A sensu contrario, no se producirá la inscripción si el meritado plan no se acomoda en todos sus términos a las normas vigentes de aplicación y así lo acordase la autoridad laboral denegando la solicitud de inscripción y/o requiriendo la subsanación de los defectos apreciados.



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 advenirse 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.

Por último, 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>>*.

En el supuesto aquí examinado, la documentación aportada por EVOLUTIO, tras el requerimiento de la documentación previa a la adjudicación y posterior subsanación, revela que dicha entidad no tenía plan aprobado o adaptado a la normativa actualmente vigente (fundamentalmente el Real Decreto 901/2020) ni a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, ni a la finalización del requerimiento de subsanación en el trámite de aportación de la documentación previa a la adjudicación. En consecuencia, tampoco podía contar con la inscripción en el REGCON -ni su mera solicitud- en ninguno de los dos momentos señalados.

Ante la constatación de tal circunstancia, hemos de concluir que fue correcta la exclusión acordada por la mesa al determinar (i) que EVOLUTIO incurría en la prohibición de contratar que estamos analizando y (ii) que tampoco había aportado medidas correctoras que demostrasen su fiabilidad al tiempo de la adjudicación del contrato, pues no acreditó que, a esta última fecha, cumpliera ya con los requisitos exigibles a la finalización del plazo de presentación de ofertas.

Asimismo, no puede admitirse la alegación de la recurrente acerca de la vigencia de su PI inscrito desde el 13 de enero de 2020 y en prórroga automática conforme al texto del propio plan, cuyo artículo 5 dispone que *“El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de proporcionalidad y ajustados a la realidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la empresa en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el día de su publicación en el BOE .*

Llegada la fecha término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en Evolutio. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo Plan, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad 2019-2022”.

Al exponer el marco normativo de aplicación en esta materia, hemos señalado la obligación de adaptación al Real Decreto 901/2020 de los PI anteriores a su entrada en vigor. El PI aportado por la recurrente y su inscripción son de fecha anterior a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Esto implica que el plan presentado por la recurrente, aunque se halle inscrito, no se encuentra adaptado a la normativa vigente, ni puede estimarse válido



conforme a la misma. No se olvide que la Disposición transitoria única del Real Decreto Real 901/202 dispone que: “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” y que la Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020 señala que “Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»”, siendo así que su publicación tuvo lugar el 14 de octubre de 2020.

Con base en las consideraciones anteriores, el recurso debe ser desestimado.

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 **EVOLUTIO CLOUD ENABLER S.A.U.** contra la resolución del órgano de contratación, de 28 de diciembre de 2023, por la que se adjudica el contrato denominado “Suministro para la suscripción de 4.500 licencias del producto software Citrix Virtual Apps and Desktops necesarias para la virtualización del puesto de usuario del Servicio Andaluz de Salud, asegurando que estas cuentan con la actualización a nuevas versiones del software, acceso a parches y hotfixes (sin ningún tipo de limitación) del producto y servicio de garantía y asistencia técnica multicanal”, convocado por la Dirección General de Gestión Económica y Servicios del Servicio Andaluz de Salud (Expte. 0000859/2023).

SEGUNDO. Acordar, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP, el levantamiento de la suspensión automática del procedimiento de adjudicación.

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.

