

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

En Madrid, a 19 de marzo de 2026

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de las empresas TRN TÁRYET S.A., TPF GETINSA EUROESTUDIOS, S.L., y ARGON CONSULTORES ECONOMICO FINANCIEROS S.L., que participan en compromiso de UTE contra el acuerdo de la Mesa de Contratación de 3 de febrero de 2026 por el que se le excluye del procedimiento de licitación del contrato de *“Análisis de la viabilidad económica-financiera y estructuración de la concesión de obra pública de la autopista madrileña del suroeste. tramo: M-503 a M-407”*, Expediente A/SER-027293/2025, licitado por la Consejería de Vivienda, Transportes e Infraestructuras, ha dictado la siguiente.

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados en el Portal de la Contratación Pública de la Comunidad de Madrid y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) de 22 de diciembre de 2025, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto con pluralidad de criterios de adjudicación.

El valor estimado del contrato asciende a 597.741,39 euros y su plazo de duración será de quince meses.

Segundo. - A la presente licitación se presentaron siete empresas, entre ellas la recurrente.

El 27 de enero de 2026 se reunió la Mesa de Contratación para la calificación de la documentación administrativa de las empresas que se habían presentado a la licitación, acordando requerir diversas subsanaciones a las empresas que habían concurrido con el compromiso de constituirse en UTE, concretamente y a lo que interesa en función del objeto del recurso interpuesto, se requería a la empresa TRN TARYET:

“Deberá presentar debidamente cumplimentado el Anexo III “Declaración Responsable Múltiple”, dado que en el apartado relativo a “Empleo de personas con discapacidad e igualdad de mujeres y hombres” no ha indicado si cuenta con plan de igualdad y si dicho plan está inscrito o se ha presentado solicitud de inscripción, sin que tampoco se haya indicado que es una empresa de menos de 50 trabajadores, todo ello de conformidad con lo establecido en el punto 2 del apartado A) de la Cláusula 12 “Forma y contenido de las proposiciones” del pliego de cláusulas administrativas particulares”.

Con fecha 29 de enero de 2026 la UTE recurrente presentó documentación de subsanación, entre otra el Anexo III DECLARACIÓN RESPONSABLE MÚLTIPLE correspondiente a la empresa TRN TÁRYET.

El día 3 de febrero de 2026 se reunió la Mesa de Contratación para proceder a la valoración de la documentación de subsanación presentada por las empresas a las que se había requerido y, entre otras, la correspondiente a TRN TARYET. A la vista de la documentación presentada, la Mesa de Contratación acuerda excluir oferta de la UTE por no aportar TRN TARYET debidamente cumplimentado el Anexo III. El acuerdo fue notificado el 4 de febrero de 2026.

Tercero. - El 23 de febrero de 2026, tuvo entrada en el registro de la Consejería de Vivienda, Transportes e Infraestructuras, con entrada en este Tribunal el día 26 del

mismo mes, el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de las empresas de la UTE recurrente, en el que solicita que se anule su exclusión del procedimiento de licitación.

Cuarto. - El 26 de febrero de 2026 el órgano de contratación remitió, junto al recurso, el expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la LCSP, solicitando la desestimación del recurso.

Quinto. - La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al resto de interesados de este contrato, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo de cinco días hábiles, para formular alegaciones, sin que se hayan presentado alegaciones al respecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y el artículo 3 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público de la Comunidad de Madrid.

Segundo. - El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada para ello, al tratarse de un licitador excluido de la licitación. En consecuencia, sus derechos e intereses legítimos individuales o colectivos se han visto perjudicados o puedan resultar afectados de manera directa o indirectamente por las decisiones objeto del recurso (Artículo 48 de la LCSP).

Asimismo, se comprueba la representación de los recurrentes firmantes del recurso.

Tercero. - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues el acuerdo impugnado se adoptó el 3 de febrero de 2026, practicada la notificación el día 4 de

febrero e interpuesto el recurso el día 23 del mismo mes , dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto. - El recurso se interpuso contra el acuerdo de exclusión del recurrente, en el marco de un contrato de servicios cuyo valor estimado es superior a 100.000 euros. El acto es recurrible, de acuerdo con el artículo 44.1.a) y 2.b) de la LCSP.

Quinto.- Fondo del asunto. Alegaciones de las partes

1. Alegaciones de la recurrente.

Fundamenta su recurso en la indebida exclusión de la oferta de la UTE ya que la empresa TRN TÁRYET S.A. inicio la aprobación del plan de igualdad dentro del plazo legal establecido al respecto.

Alega que la obligación de implantar un plan de igualdad al superar el umbral de 50 personas trabajadoras nace para TRN TÁRYET el día 31 de diciembre de 2025.

Las empresas de 50 o más trabajadores están obligadas a elaborar, negociar, aprobar, registrar e implantar un Plan de Igualdad (artículo 45.2 LO 3/2007 y artículos 3 y 4 del Real Decreto 901/2020) conforme a la medición de la plantilla a fechas 30 de junio y 31 de diciembre.

Por lo anterior, en la documentación administrativa y en la declaración responsable se acredita que el 30 de junio de 2025 la empresa TRN TÁRYET contaba con 45 trabajadores pasando a 55 trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2025.

La normativa vigente concede tres meses, en su caso a partir del 31 de diciembre de 2025 por ser el momento en que se sobrepasa el umbral de los 55 trabajadores, para constituir la comisión negociadora según el artículo 4 del citado Real Decreto 901/2020.

La empresa TRN TARYET inició el procedimiento el 9 de diciembre de 2025, anticipándose incluso a la superación del umbral de 50 trabajadores y reiteró las comunicaciones el 23 de diciembre de 2025 e incluso a falta de respuesta sindical procedió a constituir la comisión internamente según doctrina administrativa. Por tanto, el plazo de 3 meses vence el 31 de marzo de 2026, por lo que se encuentra dentro del plazo legal.

En cuanto a la solicitud de subsanación realizada por el órgano de contratación que exigía indicar si se contaba con un plan de igualdad, si este estaba inscrito o en trámites de inscripción si se superaba el umbral de 50 trabajadores, alega que cumplió ya que indicó que no existía un plan de igualdad pero que la obligación había nacido el 31 de diciembre de 2025, justificó documentalmente el inicio del procedimiento legalmente establecido, anticipándose incluso a las fechas en que le nacía la obligación y presentó declaración responsable ampliada explicando la situación jurídica que, a su juicio es totalmente conforme a derecho.

Finalmente, apela a la doctrina del “self cleaning”, considerando que la directiva comunitaria viene a reconocer la posibilidad de excepcionar la aplicación de las prohibiciones de contratar obligatorias a través de las llamadas medidas autocorrectoras o de «self-cleaning» al prever que todo operador económico pueda presentar pruebas de las medidas que ha adoptado a fin de demostrar su fiabilidad, aun cuando esté incurso en un supuesto de prohibición de contratar.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

En el Anexo III de declaración responsable múltiple correspondiente a TRN TARYET de fecha 20 de enero de 2026, incorporado por la UTE en el sobre número 1, la empresa sólo marca la casilla correspondiente a la asunción de obligaciones en relación con la contratación de trabajadores con discapacidad, sin marcar la casilla que indica si se trata de una empresa de menos de 50 trabajadores, ni tampoco la

correspondiente a la de contar con plan de igualdad, ni la de si, de contar con él, dicho plan está inscrito en el correspondiente registro o la de que ha presentado solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el registro correspondiente.

Por tanto, es claro que el licitador no presentó la declaración responsable múltiple conforme a las previsiones del pliego.

A su juicio, es relevante destacar que, a los efectos de lo que se alega por el propio recurrente, si como señala en su recurso, ya en fecha 9 de diciembre inició los trámites para la aprobación del plan de igualdad, a la fecha de la publicación del anuncio de licitación y, sobre todo, a la de finalización del plazo de presentación de ofertas, el licitador era plenamente consciente de su situación en relación con el plan de igualdad de su empresa, por lo que la omisión de marca o posicionamiento en las casillas correspondientes de la declaración responsable múltiple que se han señalado es difícil admitir que se debiera a error.

La Mesa de Contratación acordó en sesión celebrada el 3 de febrero de 2026 requerir la subsanación al licitador, a los efectos de que presentara debidamente cumplimentada la declaración responsable del Anexo, publicándose la correspondiente comunicación en el tablón de anuncios electrónico del Portal de la Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, y habiendo notificado el requerimiento de subsanación de forma individual a los interesados, concediéndose un plazo de tres días naturales para que los licitadores corrijan o subsanen.

Respecto a la declaración responsable múltiple de fecha 29 de enero de 2026, presentada por la UTE en trámite de subsanación, destaca que, en esta ocasión, además de la casilla relativa a la contratación de trabajadores con discapacidad, el representante de TRN TARYET marca la casilla en la que declara que se trata de una empresa de 50 o más trabajadores y cuenta 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, lo cual, sobre la base de las propias manifestaciones

del licitador e incluso del recurso presentado, es obvio que no es cierto, y deja sin marcar las casillas correspondientes a si dicho plan está inscrito en el correspondiente registro o la de que ha presentado solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el registro correspondiente. A dicha declaración responsable múltiple acompaña un escrito en el que señala las circunstancias descritas anteriormente.

A la vista no sólo de la declaración responsable múltiple presentada por el licitador, sino de la documentación adicional que aportó, e incluso de las propias declaraciones realizadas en el escrito de interposición del recurso especial, es indubitado que la empresa TRN TARYET cuenta con 50 o más trabajadores, por lo que le incumbe la obligación de contar con un plan de igualdad. Del mismo modo, y sobre la base de la misma documentación y manifestaciones, también es indubitado que el licitador no cuenta con un plan de igualdad, pese a que ha señalado en la declaración responsable múltiple presentada en trámite de subsanación que SÍ cuenta con dicho plan, de lo que, cuando menos, puede señalarse que declara una información o realidad que parece no ser cierta.

Trae a colación el artículo 140.4 de la LCSP, que 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”*.

Sexto. - Consideraciones del Tribunal

Vistas las alegaciones de las partes, la cuestión litigiosa se circunscribe a determinar si la empresa TRN TARYET, que forma parte de la UTE licitadora, tenía la obligación legal de disponer de un plan de igualdad inscrito en el registro correspondiente, ya que en caso afirmativo, podría encontrarse en un supuesto de prohibición para contratar previsto en el artículo 71.1 d) de la LCSP.

A este respecto, la recurrente manifiesta que el 30 de junio de 2025 la empresa TRN

TÁRYET contaba con 45 trabajadores pasando a 55 trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2025. Esta circunstancia no es cuestionada por el órgano de contratación, al menos no consta ni en el informe al recurso ni en el expediente de contratación.

También es un hecho relevante a los efectos que nos interesan que el anuncio de licitación se publicó el 22 de diciembre de 2025, finalizando el plazo de presentación de ofertas el 22 de enero de 2026.

Durante el procedimiento de licitación, el órgano de contratación requirió a la UTE recurrente la subsanación del Anexo III “Declaración Responsable Múltiple”, dado que, en lo que aquí nos interesa, en el apartado relativo a *“Empleo de personas con discapacidad e igualdad de mujeres y hombres”* no ha indicado si cuenta con plan de igualdad y si dicho plan está inscrito o se ha presentado solicitud de inscripción, sin que tampoco se haya indicado que es una empresa de menos de 50 trabajadores.

La UTE recurrente, presentó un nuevo Anexo III en el que TRN TARYET marca la casilla en la que declara que se trata de una empresa de 50 o más trabajadores y cuenta con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y deja sin marcar las casillas correspondientes a si dicho plan está inscrito en el correspondiente registro o la de que ha presentado solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el registro correspondiente. Al citado Anexo añade una memoria explicativa sobre las circunstancias específicas de la empresa en cuanto a la evolución del número de trabajadores y la fecha en la que supera en número de 50.

Sentado lo anterior, lo primero que procede destacar es que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP las empresas de 50 o más trabajadores, deben disponer de plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 inscrito en el Registro laboral correspondiente.

Esta circunstancia, que no plantea duda alguna, puede generar controversia cuando una empresa licitadora, con posterioridad a la publicación del anuncio de licitación incrementa su plantilla superando el umbral de trabajadores, de modo que al contar con 50 o más, entre en el ámbito de la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad.

Procede citar la normativa que regula la cuestión aquí planteada. Así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 establece:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

A este respecto, ya nos pronunciamos en nuestra resolución 455/2025, de 30 de octubre, en la que tras citar en mencionado artículo, señalábamos:

“Ninguna de las partes alega que la recurrente se encontrase en los supuestos contemplados en los apartados 3 y 4 anteriores, por lo que la primera conclusión que se obtiene es que GEOCONSULT no tiene obligación legal de elaborar un plan de igualdad hasta el 8 de enero de 2025, día en que la empresa alcanza el número de 50 trabajadores, dado que cuando no concurren los supuestos planteados en el artículo 45 citado, la elaboración de dicho Plan es voluntaria.”

La normativa laboral establece un plazo de 15 meses para negociar y aprobar el plan de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartados 1 y 4, 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.

El Real Decreto 901/2024 regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad en su artículo 4, siendo preciso a los efectos que aquí interesa, transcribir sus apartados 1 y 4:

1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

(..)

4. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

Como alega la recurrente, inició el procedimiento el 9 de diciembre de 2025, anticipándose incluso a la superación del umbral de 50 trabajadores y reiteró las comunicaciones el 23 de diciembre de 2025 e incluso, a falta de respuesta sindical, procedió a constituir la comisión internamente según doctrina. Si consideramos que el umbral de trabajadores superó los 50 a fecha 31 de diciembre de 2025, el plazo de 3 meses para constituir la comisión negociadora vence el 31 de marzo de 2026, por lo que se encuentra dentro del plazo legal.

Como señalábamos en la citada Resolución:

“El artículo 71.1. d) establece como prohibición para contratar “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 efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente. Y el Real Decreto 901/2020 establece unos plazos para negociar, aprobar y solicitar la inscripción del plan de igualdad.

Las prohibiciones para contratar con la Administración son limitativas de derechos por lo que su interpretación ha de hacerse con suma cautela. No se puede exigir a un licitador una previsión de cuándo va a alcanzar el número de 50 trabajadores para anticiparse a elaborar el plan de igualdad. Pretender que toda empresa tiene que tener inscrito un plan de igualdad en el momento de presentar su oferta, con independencia del momento en que acontezca la obligación legal, queda fuera de toda lógica. Piénsese en el supuesto de una empresa que alcanza el número de 50 trabajadores el día anterior a la fecha final del plazo para presentar las ofertas.

Llegado a este punto se precisa coherencia la normativa sobre contratación pública solicitar la inscripción del plan de igualdad, desde el momento en que se hubiese alcanzado el número de trabajadores que lo hace obligatorio, no se puede pretender limitar ese derecho a una empresa que participa en un procedimiento de licitación, interpretando que se encuentra en prohibición para contratar”.

Ciertamente, en el caso que nos ocupa, en la subsanación la UTE adjudicataria incluyó un Anexo III donde manifestaba tener más de 50 trabajadores, no indicando la circunstancia de la inscripción de un plan de igualdad en el REGCON. Esta deficiencia es claramente comprensible ya que dada la rigidez del modelo de Anexo, no se pueden incorporar las especiales circunstancias que concurren en el caso, por lo que la recurrente incorporó una memoria explicativa al respecto que debió ser considerada por el órgano de contratación.

En consecuencia, no se aprecia por este Tribunal que quede acreditado que la recurrente incurra en el supuesto de prohibición para contratar previsto en el artículo 71.1. d) de la LCSP, por lo que exclusión no fue ajustada a Derecho.

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

ACUERDA

Primero. – Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de las empresas TRN TÁRYET S.A., TPF GETINSA EUROESTUDIOS, S.L., y ARGON CONSULTORES ECONOMICO FINANCIEROS S.L. , que participan en compromiso de UTE contra el acuerdo de la Mesa de Contratación de 3 de febrero de 2026 por el que se les excluye del procedimiento de licitación del contrato de *“Análisis de la viabilidad económica-financiera y estructuración de la concesión de obra pública de la autopista madrileña del suroeste. tramo: M-503 a M-407”*, Expediente A/SER-027293/2025, licitado por la Consejería de Vivienda, Transportes e Infraestructuras, anulando el acuerdo de exclusión, con retroacción de actuaciones al momento previo a su exclusión.

Segundo. - De conformidad con lo establecido en el artículo 57.4 de la LCSP, el órgano de contratación deberá dar conocimiento a este Tribunal de las actuaciones adoptadas para dar cumplimiento a la presente resolución.

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

Esta resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, letra k) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, todo ello de conformidad con el artículo 59 de la LCSP.

EL TRIBUNAL