

Recurso n.º 434/2025

Resolución n.º 455/2025

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

En Madrid, a 30 de octubre de 2025

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por los representantes legales de GEOCONSULT ESPAÑA INGENIEROS CONSULTORES, S.A.U., INES INGENIEROS CONSULTORES, S.L., GRUSAMAR, INGENIERÍA Y CONSULTING, S.L.U., que concurren en compromiso de UTE (en adelante la UTE), contra el Acuerdo, de 24 de septiembre de 2025, de la Mesa de Contratación por el que se le excluye del procedimiento de licitación del contrato denominado “*Redacción del proyecto de construcción de la remodelación del Nudo de Fuencarral*”, número de expediente 300/2024/00822, licitado por el Área de Gobierno de Urbanismo, Medio Ambiente y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, ha dictado la siguiente.

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Mediante anuncios publicados el 10 de agosto de 2025 en la Plataforma de Contratación del Sector Público y el 11 del mismo mes en el Diario Oficial de la Unión Europea, se convocó la licitación del contrato de referencia mediante procedimiento abierto con pluralidad de criterios de adjudicación.

El valor estimado del contrato asciende a 2.192.994,74 euros y su plazo de duración será de doce meses.

A la presente licitación se presentaron trece licitadores, entre ellos la recurrente.

Segundo. - El 17 de septiembre de 2025 se reúne la mesa de contratación para proceder a la apertura de los sobres que contienen la documentación administrativa y la calificación de la misma. En este contexto se solicita a la ahora recurrente que aporte nueva documentación por el siguiente motivo:

“La empresa GEOCONSULT ESPAÑA INGENIEROS CONSULTORES indica en el Anexo VI que está gestionando el Plan de Igualdad, no obstante, se solicita aclaración con respecto a la situación del mismo, si ya disponían de uno antiguo e inscrito y están gestionando uno nuevo, o no disponen de ninguno en el momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas.”

A la vista de la documentación presentada, el 24 de septiembre de 2025, la Mesa acuerda:

“Excluir del procedimiento al licitador GEOCONSULT ESPAÑA INGENIEROS CONSULTORES SAU_INES INGENIEROS CONSULTORES S.L._GRUSAMAR, INGENIERÍA Y CONSULTING, S.L.U., por el siguiente motivo:

“No acredita la inscripción en el Registro de la Autoridad Laboral del Plan de Igualdad, por lo que en aplicación del artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público y siguiendo el criterio del Tribunal de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, en su resolución 421/2023, la Mesa acuerda la exclusión del licitador en el procedimiento”.

El 24 de septiembre de 2025 se notifica al licitador los motivos de su exclusión:

“No acredita la inscripción en el Registro de la Autoridad Laboral del Plan de Igualdad, por lo que en aplicación del artículo 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público y siguiendo el criterio del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, en su resolución 421/2023 (no basta con su aprobación y solicitud de inscripción, sino que debe estar ya formalmente inscrito y autorizado por la autoridad competente en la fecha límite de presentación de ofertas), la Mesa acuerda la exclusión del licitador en el procedimiento”.

Tercero. - El 2 de octubre, la UTE presenta en el Registro de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, con entrada en este Tribunal al día siguiente, recurso especial en materia de contratación en el que solicita que se anule el acuerdo por el que se le excluye del procedimiento de licitación. Posteriormente, el 10 de octubre presenta escrito ampliando su recurso y aportando documentación nueva.

El 9 de octubre de 2025 el órgano de contratación remitió el expediente de contratación y el informe a que se refiere el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, solicitando la desestimación del recurso. Asimismo, el 16 de octubre de 2025 emite informe sobre las alegaciones que plantea la recurrente en su segundo escrito, solicitando la desestimación de las mismas.

Cuarto. - La tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida por acuerdo sobre medidas provisionales adoptado por este Tribunal mediante la Resolución MMCC 118/2025, de 9 de octubre, hasta que se resuelva el recurso y se acuerde expresamente el levantamiento de la suspensión.

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. La empresa AYESA, INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, S.A.U ha presentado alegaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - Este Tribunal resulta competente para resolver en virtud de lo establecido en el artículo 46.4 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 ser un licitador excluido del procedimiento de licitación, y en consecuencia “*cuyos derechos e intereses legítimos individuales o colectivos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados de manera directa o indirectamente por las decisiones objeto del recurso*” (Artículo 48 de la LCSP).

Asimismo, se comprueba la representación del recurrente firmante del recurso.

Tercero. - El recurso especial, así como las alegaciones complementarias se interpusieron en tiempo y forma, pues el acuerdo impugnado fue adoptado el 24 de septiembre de 2025, notificado el mismo día, e interpuesto el recurso y las alegaciones complementarias los días 2 y 10 de octubre, respectivamente, 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, 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.

1. Alegaciones de la recurrente.

Expone la recurrente que la causa de su exclusión del procedimiento de licitación es que una de las empresas participantes en la UTE, (GEOCONSULT) no tiene inscrito el Plan de Igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

Al respecto alega que hasta el 7 de enero de 2025 el número de trabajadores de esta empresa es de 4, y no es hasta el 8 de enero de 2025 cuando se alcanza el número de 50 trabajadores, cifra que opera como determinante para exigir la tramitación y aprobación del plan de igualdad.

Así, de conformidad con la obligación legal, procedió a tramitar la aprobación del plan de igualdad, siendo que una vez negociado el mismo, el 10 de septiembre de 2025 lo presentó para su inscripción.

Defiende que 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.

Alega que, de acuerdo con estos preceptos, se establece un plazo máximo de tres meses para iniciar la negociación del plan de igualdad desde el momento que se alcance el número de personas de la plantilla que lo hacen obligatorio y *“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 la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.”*

Aplicando lo anterior al supuesto que nos ocupa, a juicio de la recurrente, como el umbral de los 50 trabajadores se alcanzó el 8 de enero de 2025, disponía de 15 meses que finalizará el 8 de abril de 2026 para presentar la solicitud de inscripción del plan de igualdad en el REGCON, por lo que ha cumplido sobradamente dicho plazo, pues presentó su inscripción el 10 de septiembre de 2025.

Reprocha la recurrente que la Mesa de Contratación excluye su oferta por no constar la inscripción del plan de igualdad en la fecha límite de presentación de ofertas (19 de septiembre de 2025), pese a que no tenía obligación de aprobar dicho plan y presentarlo para su registro hasta el 8 de abril de 2026. Según el criterio de la Mesa, tan pronto se alcance el nivel legalmente exigido (50 trabajadores) el plan de igualdad debe encontrarse inscrito lo que es racionalmente imposible. En este sentido recuerda

que la inscripción exige un plazo de resolución para el órgano administrativo competente, que es de 3 meses, siendo el silencio administrativo positivo.

La recurrente cita diversas resoluciones de los Tribunales de Recursos Contractuales en relación con la obligatoriedad de inscribir el plan de igualdad en el REGCON, para demostrar que ninguna de estas resoluciones resuelve el debate desde el prisma temporal aquí planteado, esto es, la interacción del art. 71.1.d) LCSP con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrollado por los artículos 3.3, 4.1 y 4.4 del Real Decreto 901/2020, que otorgan un plazo de 15 meses para negociar el plan y presentarlo para su registro.

Posteriormente, la recurrente en su escrito de ampliación del recurso pone en conocimiento de este Tribunal, que, con fecha posterior a la interposición del recurso, el 6 octubre de 2025 la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha procedido al registro e inscripción definitiva en el REGCON del plan de igualdad de la empresa GEOCONSULT ESPAÑA INGENIEROS CONSULTORES, S.A.U. Adjunta a su escrito dicha Resolución.

Por ello considera, que aun en el supuesto de que se interpretase que existe prohibición para contratar, por no tener inscrito el plan de igualdad en el momento de presentar su oferta, procedería aplicar la doctrina del “*self cleaning*” que permite subsanar los defectos de prohibición de contratar en el trámite del artículo 150.2 de la LCSP.

2. Alegaciones del órgano de contratación.

Expone el órgano de contratación que la recurrente presenta un Documento Europeo Único de Contratación (DEUC), en el que declara que actualmente está gestionando el plan de igualdad. Por ello, con base en el artículo 140.3 LCSP, la Mesa de Contratación le solicitó aclaraciones al respecto. En contestación al requerimiento, la UTE declara que el plan de igualdad lo ha presentado en el Registro de la Autoridad

Laboral el 10 de septiembre de 2025 y adjunta su justificante de presentación.

A este respecto, la Mesa consideró que es preciso la inscripción del plan de igualdad con fecha anterior al plazo de presentación de ofertas, por lo que procedió a la exclusión de la recurrente.

A la misma conclusión llega el órgano de contratación sobre la documentación presentada por la UTE, ampliando las alegaciones del recurso inicialmente presentado, por lo que solicita la desestimación de las pretensiones de la recurrente.

3. Alegaciones de los interesados

Defiende AYESA, INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, S.A.U, que la exclusión de la recurrente del procedimiento de licitación es conforme a Derecho.

La ausencia de tener un plan de igualdad inscrito en el REGCON conforme a los términos exigidos en el LCSP constituye una causa objetiva de prohibición para contratar con el sector público, con independencia de que los plazos de negociación o de inscripción no se hubiesen agotado.

En apoyo de sus pretensiones cita la Resolución 531/2025, de 5 de septiembre, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, para concluir que si la recurrente era consciente de que se encontraba próxima a alcanzar el umbral de la plantilla que obliga a tener un plan de igualdad - y más aún como afirma que ha actuado con la máxima diligencia-, resulta razonable concluir que podría haber iniciado los trámites preparatorios de la aprobación del Plan, con anterioridad a la fecha en que dicha obligación se tornó exigible.

De este modo, se habría evitado la situación actualmente planteada, en la que se cuestiona la exigencia de disponer del plan de igualdad debidamente inscrito antes de la finalización del plazo de presentación de ofertas, o bien con posterioridad mediante

la aplicación de medidas de self cleaning, que, en cualquier caso, no resulta subsanable en sede de recurso.

Señala la recurrente que la presentación de oferta a la presente licitación implica la plena aceptación de los pliegos, por lo que a fecha final de presentación de ofertas - 15 de septiembre de 2025, el licitador era plenamente consciente de que GEOCONSULT no reunía las condiciones de aptitud exigida para contratar con el sector público al no disponer de un plan de igualdad debidamente inscrito.

A mayor abundamiento, consta acreditado que la mercantil GEOCONSULT incumplió el plazo de tres meses que establece el mencionado precepto para la constitución de la comisión negociadora, toda vez que la empresa alcanzó el umbral de plantilla que activa dicha obligación el 8 de enero de 2025, lo que implica que debió haber constituido dicha comisión a más tardar el 8 de abril de 2025. Sin embargo, a la fecha de presentación del Plan en el REGCON, habían transcurrido más de cuatro meses desde el vencimiento de dicho plazo, lo que evidencia una clara inobservancia de los plazos legales en materia de negociación del plan de igualdad.

Asimismo, considera que no es aplicable la doctrina del *self-cleaning* al no haber subsanado la causa de exclusión de la licitación en el plazo conferido al efecto por la Mesa de Contratación.

Sexto. - Consideraciones del Tribunal.

Vistas las alegaciones de las partes, la controversia se centra en determinar si la empresa GEOCONSULT tenía obligación legal de tener un plan de igualdad inscrito en el REGCON en la fecha que finalizó el plazo de presentación de ofertas, esto es, el 15 de septiembre de 2025.

La recurrente alega que, el 8 de enero de 2025, su empresa alcanzó el número de 50 trabajadores. Esta fecha no es objeto de controversia pues es aceptada por las partes.

Defiende la recurrente, que dispone de 15 meses para tramitar la aprobación del plan de igualdad desde que se produce el hecho de alcanzar el número de trabajadores que determina la Ley para que sea obligatorio tener dicho Plan.

A estos efectos, interesa 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 regula:

“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”.*

Ninguna de las partes alega que la recurrente se encuentre 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.

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.*

Por tanto, de acuerdo con estos preceptos la recurrente tenía un plazo de tres meses para iniciar su procedimiento de negociación y a partir de estos tres meses un plazo máximo de un año para tener el Plan negociado, aprobado y presentada su solicitud de inscripción en el registro.

Interpreta la recurrente que cumplió con su obligación legal, pues dispone de un total de 15 meses para solicitar la inscripción del plan de igualdad cuyo vencimiento se produciría el 8 de abril de 2026, dándose la circunstancia que respetó sobradamente los plazos, pues presentó la solicitud de inscripción el 10 de septiembre de 2025.

AYESA, que es una de las licitadoras, alega que la recurrente no cumplió los plazos establecidos legalmente pues debió haber constituido la comisión negociadora a más tardar el 8 de abril de 2025 “*Sin embargo, a la fecha de presentación del Plan en el REGCON, habían transcurrido más de cuatro meses desde el vencimiento de dicho*

plazo, lo que evidencia una clara inobservancia de los plazos legales en materia de negociación del Plan de Igualdad”.

De acuerdo con la normativa citada, a juicio de este Tribunal, lo decisivo es que la aprobación del plan de igualdad no se dilate en el tiempo, de tal forma que se establece un plazo límite para negociar, aprobar y presentar la solicitud de inscripción, de tal forma que no puede superar un año desde que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación (tres meses). Así, una vez alcanzado el número de trabajadores, el 8 de enero de 2025, que obliga a empezar las negociaciones para aprobar un plan de igualdad, y habiéndose presentado su solicitud de inscripción el 10 de septiembre de 2025, no se aprecia ningún incumplimiento a los efectos que aquí interesa.

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 cohonestar la normativa sobre contratación pública con la laboral. Así, si el Real Decreto 901/2020, otorga un plazo, para negociar y

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.

Por lo tanto, habiendo alcanzado GEOCONSULT el número de 50 trabajadores el 8 de enero de 2025 y habiéndose presentado la solicitud de inscripción del plan de igualdad el 10 de septiembre de 2025, no incurre en la prohibición para contratar reiterada.

A mayor abundamiento, la propia recurrente amplía sus alegaciones el 10 de octubre de 2025, informando a este Tribunal que el día 6 del mismo mes se ha inscrito en el REGCON, su plan de igualdad. Aporta la notificación del acuerdo de inscripción.

Tanto el órgano de contratación como AYESA. consideran que aquí no es aplicable la doctrina del “*self-cleaning*”, aseveración que no comparte este Tribunal, pero además aquí no es preciso aplicar dicha doctrina, pues como se ha expuesto anteriormente, en el momento que la Mesa de Contratación solicitó a la recurrente que acreditase la inscripción del plan de igualdad, ésta no tenía obligación legal de tenerlo inscrito.

Por tanto, procede la estimación del recurso anulando el acuerdo por el que se excluye a la recurrente del procedimiento de licitación.

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

ACUERDA

Primero. - Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por los representantes legales de GEOCONSULT ESPAÑA INGENIEROS CONSULTORES, S.A.U., INES INGENIEROS CONSULTORES, S.L., GRUSAMAR, INGENIERÍA Y CONSULTING, S.L.U., que concurren en compromiso de UTE, contra el Acuerdo, de

24 de septiembre de 2025, de la Mesa de Contratación por el que se le excluye del procedimiento de licitación del contrato denominado *“Redacción del proyecto de construcción de la remodelación del Nudo de Fuencarral”*, número de expediente 300/2024/00822, licitado por el Área de Gobierno de Urbanismo, Medio Ambiente y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid.

Segundo. - Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación adoptada por este Tribunal mediante la Resolución MMCC 118/2025, de 9 de octubre, de conformidad con lo estipulado en el artículo 57.3 de la LCSP.

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

Cuarto. - 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