

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

En Madrid, a 7 de abril de 2022.

VISTO el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de Concilia2 Soluciones, S.L., contra la Orden, de 22 de febrero de 2022, de adjudicación a Escuelas de Estudios Superiores ESIC SAC del contrato “*asesoría a empresas para la promoción de la igualdad de oportunidades, a lo largo de los años 2021, 2022 y 2023, cofinanciado en un 50% por el Fondo Social Europeo*”, expediente 002/2021 (A/SER-015491/2020), de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, este Tribunal ha adoptado la siguiente,

RESOLUCIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- El día 7 de octubre de 2021, se publica el anuncio de licitación del contrato de referencia en el Portal de la Contratación Pública de la Comunidad de Madrid. Asimismo, se realizaron las correspondientes publicaciones en el DOUE y en el BOCM en los días 8 y 21 de octubre de 2021, respectivamente.

El valor estimado de contrato asciende a 1.442.520,00 euros.

El objeto del contrato a licitación es: *“ofrecer asistencia técnica a 255 pymes de la Comunidad de Madrid, 85 en cada uno de los años de ejecución del presente contrato (2021, 2022 y 2023), que de forma voluntaria se comprometan a participar en este proyecto denominado “Generando Cambios”, que no hayan participado en las ediciones anteriores del programa, y con determinadas condiciones aquellas que sí lo hayan hecho previamente, apoyándolas en la incorporación de la igualdad de oportunidades en sus organizaciones y poniendo a su disposición todos los servicios necesarios para ello”.*

La clasificación final de los candidatos fue la siguiente:

<i>Licitador</i>	<i>Mejoras</i>	<i>Oferta Económica</i>	<i>Puntuación Total</i>
<i>ESCUELAS DE ESTUDIOS SUPERIORES ESIC SAC</i>	<i>51,00</i>	<i>49,00</i>	<i>100,00</i>
<i>CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.</i>	<i>51,00</i>	<i>42,88</i>	<i>93,88</i>
<i>ALCALABC SERVICIOS Y PROCESOS, S.A.</i>	<i>51,00</i>	<i>28,48</i>	<i>79,48</i>
<i>AUREN CONSULTORES SP S.L.P.</i>	<i>51,00</i>	<i>12,23</i>	<i>63,23</i>
<i>IMAGINA BIENESTAR,S.L.</i>	<i>30,00</i>	<i>12,23</i>	<i>42,23</i>

Segundo.- El apartado 9.2 de la cláusula primera del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (en adelante, PCAP) establece como criterio de adjudicación:

“Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el funcionamiento de la empresa..... 21 puntos

Las medidas concretas de conciliación entre la vida personal laboral y familiar que el licitador se comprometa a aplicar a la plantilla que ejecute el contrato y que mejoren los mínimos establecidos en La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a las siguientes reglas:

- En el caso de empresas que tengan obligación legal de contar con un Plan de Igualdad (artículo 45.2 de la LO 3/2007): que el Plan de igualdad incorpore mejoras en la duración de los permisos de maternidad y paternidad previstos legalmente en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) o en los previstos, en su

caso, en el convenio colectivo de aplicación.

- En el caso de empresas que no tengan la obligación legal de contar con Plan de igualdad: que hayan elaborado un Plan de igualdad con posterioridad a 1 de enero de 2018”.

Tercero.- El 9 de marzo de 2022 tuvo entrada en este Tribunal el recurso especial en materia de contratación, fundado en el incumplimiento por el recurrente del criterio de adjudicación relativo al plan de igualdad.

El 17 de marzo de 2022 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, 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).

Cuarto.- La Secretaría del Tribunal dio traslado del recurso al adjudicatario, en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 56.3 de la LCSP, concediéndoles un plazo, de cinco días hábiles, para formular alegaciones, que presenta el 29 de marzo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- De conformidad con 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, corresponde a este Tribunal la competencia para resolver el presente recurso.

Segundo.- El recurso ha sido interpuesto por persona legitimada para ello, al tratarse de una persona jurídica clasificada en segundo lugar *“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 acredita la representación del firmante del recurso.

Tercero.- El recurso especial se planteó en tiempo y forma, pues la orden impugnada fue notificada el 24 de febrero de 2022 e interpuesto el recurso, en este Tribunal, el 9 de marzo de 2022, dentro del plazo de quince días hábiles, de conformidad con el artículo 50.1 de la LCSP.

Cuarto.- El recurso se interpuso contra la adjudicación 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.c) de la LCSP.

Quinto.- El recurso se basa en el incumplimiento por el adjudicatario de la disponibilidad de un plan de igualdad por cuya mejora en los permisos de paternidad y maternidad se le han otorgado 21 puntos. Consultado el Registro de convenios colectivos, acuerdos de trabajo y planes de igualdad, no figura ninguno a nombre de la empresa adjudicataria. Tal y como indica el artículo 11 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 (en adelante, RD 901/2020): *“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”*. Además, si Escuelas de Estudios Superiores ESIC SAC es una empresa de más de 100 personas en plantilla, tiene obligación de tener plan de igualdad aprobado antes del 7 de marzo de 2021, según Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableciéndose, según RD 901/2020, un plazo de 15 días para registrarlo. Consultado el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos de trabajo y planes de igualdad (en adelante, REGCOM), que es público y permite realizar consultas de cualquier

empresa, vemos que, a fecha 9 de marzo de 2022, no aparece ningún plan de igualdad registrado con el CIF ni tampoco a nombre de Escuelas de Estudios Superiores ESIC SAC (en adelante, ESIC). Por ello, insta que en caso de no poder ESIC acreditar el registro (y por tanto validez) de su plan de igualdad, se revisen las puntuaciones otorgadas mediante los criterios objetivos de adjudicación del contrato y se inicie de nuevo el proceso de adjudicación (o se proceda de nuevo a la adjudicación del contrato a la oferta más ventajosa según estas nuevas puntuaciones).

Contesta el órgano de contratación, la empresa cumplimentó el anexo IX de oferta de criterios automáticos optando por la primera posibilidad consignada en el antecedente segundo (empresas con plan de igualdad que ofertan mejoras en los permisos de paternidad y maternidad), anexo que no exige la acreditación de la disponibilidad del plan de igualdad en fase de licitación. Los pliegos no establecen la obligación de acreditar tener el plan de igualdad para otorgar los puntos relativos a dicho criterio cualitativo y, en su caso, para la adjudicación del contrato, valorándose únicamente en función de la declaración responsable presentada por la empresa. Asimismo, el criterio cualitativo relativo al plan de igualdad, únicamente se aplicará a los trabajadores que ejecuten el presente contrato, ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 145 LCSP para los criterios cualitativos, los cuales tienen que estar vinculados al contrato. Con respecto a la afirmación que hace la empresa recurrente de que *“corresponde acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello”*, dicha condición se encuentra recogida en el anexo VI *“Modelo de declaración responsable relativa al compromiso de tener contratados trabajadores con discapacidad y plan de igualdad”*. Esta obligación es ajena al compromiso asumido por los licitadores al marcar el correspondiente criterio cualitativo, si no que se refiere a una obligación que deberá cumplir cualquier empresa que pudiera resultar adjudicataria, por el hecho de tener más de 100 trabajadores (cifra vigente en el momento de presentar las proposiciones), de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, aplicable a todos los trabajadores de la empresa, y no solo los vinculados a la ejecución de la prestación objeto del contrato,

y que, al ser una obligación legal, se aplica a todos los contratos administrativos. Al no venir recogida la obligación de acreditar el cumplimiento del plan de igualdad con carácter previo a la adjudicación del contrato en los pliegos, y no haber tenido lugar la impugnación de los mismos en este sentido, se considera que la adjudicación del presente contrato a la entidad ESIC, ha sido correctamente realizada, cumpliendo en todo caso con los pliegos, los cuales constituye la ley del contrato.

La adjudicataria admite que no tiene registrado el plan de igualdad, trámite que hace en 24 de marzo de 2022, pero afirma que tiene plan de igualdad desde 2010. Alega la adjudicataria que la cláusula 12 del PCAP (Forma y contenido de las proposiciones), establece expresamente que, en el sobre de documentación administrativa, los interesados para ser admitidos a la licitación deben aportar el Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) debidamente cumplimentado, en el que, entre otras cuestiones, declaran no estar incurso en las diferentes prohibiciones de contratar, así como la declaración responsable relativa al compromiso de tener contratados trabajadores con discapacidad y plan de igualdad, habiendo presentado la adjudicataria ambos documentos debidamente firmados por lo que fue admitida a la licitación, por lo que se compromete a presentar el plan de igualdad cuando se lo requiera la Administración. Sin embargo, los PCAP no recogen la exigencia de justificar la existencia de un plan de igualdad en la empresa, ni ha sido requerido por el órgano de contratación en momento alguno. Ofertó la mejora cumplimentando el anexo IX. No obstante, ESIC tiene obligación legal de disponer de plan de igualdad y formalizó su primer plan de igualdad en el año 2010 y ha dispuesto de Planes de Igualdad hasta 2020, todos ellos sin la participación de la representación legal de los trabajadores al no existir la misma hasta octubre de 2020. Transcribe una captura de pantalla de un certificado de la Consejería de Empleo y Mujer de 2010 que refiere la realización de un curso de formación que ha culminado con la realización de un *“Plan de Igualdad de Oportunidades”* para dicha empresa. La empresa dispuso de un plan de igualdad, de octubre de 2020 a marzo de 2021, en que interesa la inscripción de un segundo plan de igualdad en el REGCON, que dicho organismo rechazó con fecha de junio 2021 la solicitud objetando la insuficiente legitimidad de la

representación laboral. Subsana esta circunstancia, insta el registro del nuevo plan de igualdad, que se acredita con una captura de pantalla del asiento de entrada del registro, de fecha 24 de marzo de 2022. Con estos datos, queda sólidamente acreditada la existencia y aplicación de un plan de igualdad de ESIC, antes, durante y después del proceso conducente a la adjudicación contractual ahora recurrida, y con plena eficacia y vigencia durante su futura ejecución a expensas de la respuesta del REGCON, para mayor garantía de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras. Concluye con la cita “*ad cautelam*” de doctrina contractual que flexibiliza la exigencia del Plan de Igualdad. Finalmente, viene a decir que la situación de la pandemia por Covid-19 le ha impedido formalizar un plan de igualdad con la representación de los trabajadores.

A juicio de este Tribunal, cabe distinguir entre el criterio de adjudicación relativo a la mejora del plan de igualdad con el incremento en la duración de los permisos de maternidad y paternidad, que aplicándose a la ejecución del contrato no requiere acreditación en fase de licitación, del propio plan de igualdad que sí es necesario acreditarlo, por ser un requisito para contratar de las empresas obligadas a tenerlo y porque no cabe mejorar aquello de lo que no se dispone. El criterio de valoración de mejora está previsto para las empresas que tienen plan de igualdad.

La cláusula 12 del PCAP comprende la documentación a incluir en el sobre número 1 de documentación administrativa y, dentro de la cual, está la cumplimentación del DEUC y la “*declaración relativa a las empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores con discapacidad y plan de igualdad*” del anexo VI que es una “*declaración relativa a las empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores con discapacidad y plan de igualdad: (..) Asimismo, en el caso de empresas de más de 100 trabajadores, en la citada declaración se indicará que cuentan 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*”.

El DEUC comprende la declaración de cumplimiento de las obligaciones de

carácter social y a no estar incurso en prohibición para contratar.

La acreditación de contar con un plan de igualdad para las empresas obligadas asume la modalidad de declaración expresa responsable en el anexo VI:

“MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA AL COMPROMISO DE TENER CONTRATADOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y PLAN DE IGUALDAD.

D./Dña.,
en nombre propio o en representación de la empresa
con N.I.F. nº, en calidad de

DECLARA:

Que, de resultar adjudicatario del contrato de servicios (...)

Igualmente, si se trata de una empresa de más de 100 trabajadores, asume 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 se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello”.

La declaración responsable regulada en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas *“permitirá, el reconocimiento o ejercicio de un derecho o bien el inicio de una actividad, desde el día de su presentación, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las Administraciones Públicas”.*

En la declaración responsable afirma disponer de un plan de igualdad, no pudiendo contratar con la Administración las empresas que estando obligadas a tenerlo no dispongan de un plan de igualdad (artículo 71.1 d) LCSP).

En cuanto a las mejoras evaluables de permisos de paternidad y maternidad sobre los mínimos de la Ley Orgánica 3/2007, el pliego no exige acreditar la disponibilidad de las mismas en fase de licitación, es una condición a cumplir en la

ejecución del contrato. Tanto en la regulación del criterio de adjudicación que refiere al compromiso *“respecto de la plantilla que va a ejecutar el contrato”*, como en el modelo de oferta, que trata de una condición a cumplir en el futuro, durante la ejecución del contrato. Y no exigen la presentación de documentación alguna acreditativa de estos extremos, además del modelo de oferta cumplimentado. El apartado 9.2.1. de la cláusula primera del PCAP refiere como criterio de adjudicación a *“las medidas concretas de conciliación entre la vida personal laboral y familiar que el licitador se comprometa a aplicar a la plantilla que ejecute el contrato”*. Y el 10.2 expresa que el sobre 2 *“incluirá la Oferta Económica (apartado 9.1. de esta Cláusula 1) conforme al Anexo I.1. a este Pliego y la documentación relativa a los criterios de adjudicación evaluables de forma automática por aplicación de fórmulas (apartado 9.2.1. de esta Cláusula 1) conforme al Anexo “IX” de este Pliego”*. Y es lo que recoge el artículo 145.2 de la LCSP entre los criterios de adjudicación: *“los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres”*. Como establece la doctrina del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales en Resolución 660/2018, de 6 de julio, no pueden establecerse como criterios de adjudicación la disponibilidad *“previa”* de Planes de Igualdad por las empresas:

“Empezando por el primero de los criterios discutidos, “disponer de un plan de igualdad registrado en REGCON”, este Tribunal entiende que este criterio incumple la LCSP toda vez el mismo no está referido, como exige la ley, a su aplicación en la ejecución del contrato, sino a la empresa licitadora en su conjunto y de forma previa a la formalización del contrato.

Conforme al artículo 145.5.a) de la LCSP los criterios de adjudicación deben estar vinculados al objeto del contrato, no considerando este Tribunal que un plan de igualdad previo de la empresa en su conjunto, guarde esta vinculación. La LCSP establece como criterio válido de valoración de ofertas los “planes de igualdad”, pero “aquellos que se apliquen en la ejecución del contrato”, lo que no sucede en el presente caso”.

La documentación de los criterios automáticos distintos al precio es la

cumplimentación del anexo IX, que es un simple compromiso:

“Se compromete al cumplimiento de las siguientes mejoras.

Medidas concretas de conciliación entre la vida personal laboral y familiar:

- Empresas con un Plan de Igualdad que incorpora mejoras en la duración de los permisos de maternidad y paternidad previstos legalmente en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en los previstos, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación.

- Empresas sin la obligación legal de contar con Plan de igualdad: lo ha elaborado con posterioridad a 1 de enero de 2018”.

Sobre las dos condiciones, el adjudicatario oferta las mejoras del punto primero, previstas para las empresas que ya dispongan de plan de igualdad. Las mismas no tiene que acreditarlas más que en la ejecución del contrato, pero las mismas presumen la existencia de un plan de igualdad, que declara igualmente en la cumplimentación del anexo IX.

Sobre este plan de igualdad obligatorio sobre el que se ofertan las mejoras, el propio adjudicatario afirma que no lo ha presentado ni se le ha pedido, pese a lo cual, en el acta correspondiente a la mesa de contratación, de 18 de noviembre de 2021, se dice respecto de los criterios de aplicación de fórmulas: *“Aporta Plan de Igualdad”*. Lo que se transcribe en la orden de adjudicación. Según la documentación remitida, lo único presentado dentro de la *“documentación técnica evaluable”* es el anexo IX cumplimentado, que no es un plan de igualdad sino una declaración de tenerlo. El propio adjudicatario afirma en alegaciones que no se le ha requerido nunca: *“ni ha sido requerido por el Órgano de contratación en momento alguno; (ni aún en la documentación que debe aportar el propuesto como adjudicatario)”*. Y el informe del órgano de contratación contestando al recurso afirma que no es exigible.

Según el adjudicatario dispone de plan de igualdad, si bien no se encuentra inscrito en el REGCOM (Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos de

trabajo y planes de igualdad), aportando la anotación de haberse presentado para inscripción en respuesta al recurso, en fecha 24 de marzo de 2022. Todo lo que afirma no acredita que dispusiera de un plan de igualdad vigente durante la licitación, inscrito o no.

Desde la entrada en vigor 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, la inscripción es obligatoria, a efectos de publicidad y prueba, tal y como expresa el artículo 11:

“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”.

La falta de inscripción acredita que la adjudicataria no disponía de un plan de igualdad vigente durante el proceso de licitación con los requisitos legales, que exigen la inscripción del mismo, siendo obligatoria, sea voluntario u obligatorio, exista o no acuerdo entre las partes. No acredita en modo alguno que dispusiera de plan de igualdad al margen del registro, pese a sus manifestaciones sobre una inscripción fallida en junio de 2021, que no se reactiva, según el mismo, hasta marzo de 2022, en respuesta precisamente al recurso, no siendo posible reactivar un procedimiento ya desistido.

El Real Decreto 901/2020 citado modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, e introduce una disposición adicional quinta:

“Disposición adicional quinta. Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”.

En su virtud, a la inscripción del plan de igualdad le son de aplicación los apartados segundo y tercero del artículo 8 del Real Decreto 713/2010:

“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”.

De la aludida solicitud de junio de 2021 es evidente que decayó en su derecho, no pudiendo acreditar que en fecha de licitación dispusiera de un plan de igualdad vigente en los términos legales, que exigen su inscripción, siendo completamente anómalo que pueda acrecer la puntuación de mejoras en permisos de paternidad y maternidad por tener un plan de igualdad vigente, no acreditando la disposición de este último.

A tenor del artículo 140 de la LCSP la acreditación del cumplimiento de los requisitos previos se verifica con la presentación de una declaración responsable que se ajustará al formulario de documento europeo único de contratación, en la que el licitador pone de manifiesto entre otras cosas que no está incurso en prohibición de contratar. No obstante, *“el órgano o la mesa de contratación podrán pedir a los candidatos o licitadores que presenten la totalidad o una parte de los documentos justificativos, cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración, cuando resulte necesario para el buen desarrollo del procedimiento y, en todo caso, antes de adjudicar el contrato”*. A juicio de este Tribunal, el recurso especial en materia de contratación que da cuenta de la no inscripción de plan de igualdad era motivo más que suficiente para pedir el plan de igualdad por el órgano de contratación.

Es más, el artículo 150.1 de la LCSP obliga a los servicios de contratación a requerir al adjudicatario *“la documentación justificativa de las circunstancias a las que se refieren las letras a) a c) del apartado 1 del artículo 140 si no se hubiera aportado con anterioridad tanto del licitador como de aquellas otras empresas a cuyas capacidades se recurra”*. En el artículo 140.1.a) de la LCSP se incluye expresamente en el apartado 3º la declaración *“que no está incurso en prohibición de contratar por sí misma ni por extensión como consecuencia de la aplicación del artículo 71.3 de esta Ley”*. En fase de adjudicación no se le ha requerido la prueba de disponer del plan de igualdad que ha declarado tener y que constituye un requisito para contratar, porque su falta determinaría que esté incurso en prohibición para contratar.

Procede estimar el recurso porque el recurrente prueba que la adjudicataria no disponía de plan de igualdad vigente con los requisitos legales durante el período de licitación, los cuales exigen la inscripción del mismo en el REGCOM, como reconoce la propia empresa Escuelas de Estudios Superiores ESIC SAC. La forma de acreditar la tenencia de plan de igualdad es la inscripción del mismo, que se verifica tras la comprobación del cumplimiento de los extremos transcritos en esta resolución. Procede suprimir la puntuación que por este criterio obtuvo la adjudicataria.

En su virtud, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el artículo 46.1 de la LCSP y el artículo 3.5 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid,

ACUERDA

Primero.- Estimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación legal de Concilia2 Soluciones, S.L contra la Orden, de 22 de febrero de 2022, de adjudicación a Escuelas de Estudios Superiores ESIC SAC del contrato “*asesoría a empresas para la promoción de la igualdad de oportunidades, a lo largo de los años 2021, 2022 y 2023, cofinanciado en un 50% por el Fondo Social Europeo*”, expediente 002/2021 (A/SER-015491/2020), de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, en los términos expuestos en el fundamento de derecho quinto.

Segundo.- 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 sanción prevista en el artículo 58 de la LCSP.

Tercero.- Dejar sin efecto la suspensión automática prevista en el artículo 53 de la LCSP.

Cuarto.- Notificar este acuerdo a todos los interesados en este 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.