

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

En Madrid, a 9 de abril de 2026

**VISTO** el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la empresa GESTIONA DESARROLLO DE SERVICIOS INTEGRALES S.L.U (en adelante GESTIONA DESARROLLO) contra el acuerdo de la Mesa de Contratación de 2 de marzo de 2026 por el que se le excluye del procedimiento de licitación del contrato de "*Servicios auxiliares y mantenimiento de primera intervención de las dependencias e instalaciones del instituto de formación integral en seguridad y emergencias de la Comunidad de Madrid*", Expediente A/SER-032851/2025, licitado por la Agencia de Seguridad y Emergencias de Madrid, este Tribunal, en sesión celebrada el día de la fecha, 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 1.143.137,97 euros y su plazo de duración será de veinticuatro meses.

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

Con fecha 23 de enero de 2026 se celebra la mesa de contratación para calificación de la documentación administrativa y el 30 de enero de 2026 la de apertura de proposiciones. En ésta se determina que la mejor oferta presentada es la de la empresa GESTIONA DESARROLLO y, de acuerdo con el artículo 150 de la LCSP, la Mesa de Contratación realiza propuesta de adjudicación a su favor.

El 19 de febrero de 2026 se procede a revisar la documentación aportada por la empresa propuesta. En la declaración responsable múltiple (anexo III del PCAP), la licitadora declara ser una empresa de más de 50 trabajadores y contar con un plan de igualdad inscrito en el correspondiente registro. No obstante, efectuada consulta al Registro de convenios colectivos de trabajo y planes de igualdad, se constata que el plan de igualdad inscrito quedó sin vigencia con fecha de 24 de enero de 2025. Por ello, la mesa de contratación procede a solicitar la documentación acreditativa de la inscripción de plan de igualdad en vigor, 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.

El 2 de marzo de 2026 la mesa de contratación procede a calificar la documentación aportada en subsanación por GESTIONA DESARROLLO. De acuerdo con esta documentación, se comprobó que la solicitud de inscripción del plan de igualdad se realizó el 11 de noviembre de 2025, habiendo recibido dos requerimientos de subsanación de la documentación; el último de ellos el 12 de diciembre de 2025, no habiendo dado contestación al mismo. Todo ello confirma, a juicio de la mesa de contratación, que no dispone de un plan de igualdad en vigor inscrito, por lo cual se procede a recabar la misma documentación al licitador siguiente, según el orden en

que quedaron clasificadas las ofertas, esto es, a la empresa COMSA SERVICE FACILITY MANAGEMENT S.A.U (en adelante COMSA).

El 17 de marzo de 2026 tiene entrada en el Área de Contratación de la Agencia de Seguridad y Emergencias Madrid 112 comunicación de presentación por parte de GESTIONA DESARROLLO del plan de igualdad en el Registro de Autoridad Laboral Autonómica de Madrid, que fue contestada el 18 de marzo de 2026.

**Tercero.** - El 17 de marzo de 2026, tuvo entrada en el registro de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, con entrada en este Tribunal el día 18 de marzo, el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la empresa GESTIONA DESARROLLO, en el que solicita que se anule su exclusión del procedimiento de licitación.

**Cuarto.** - El 24 de marzo de 2026 el órgano de contratación remitió 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 tramitación del expediente de contratación se encuentra suspendida por Resolución N.º 053/2026 sobre medidas provisionales adoptada por este Tribunal el 25 de marzo de 2026, hasta que se resuelva el recurso y se acuerde expresamente el levantamiento de la suspensión.

**Sexto.** - 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, que fueron presentadas por la empresa COMSA.

## 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 del recurrente firmante del recurso.

**Tercero.** - El recurso especial se interpuso en tiempo y forma, pues el acuerdo impugnado se adoptó el 2 de marzo de 2026, practicada la notificación el día 3 del mismo mes e interpuesto el recurso el día 17 de marzo, 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 su oferta ya que no se encuentra incurso en prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1. d) de la LCSP.

Alega que contó con un plan de igualdad inscrito en el REGCON que perdió su vigencia el pasado 25 de enero de 2025, habiéndose llevado desde entonces una

intensa actividad negociadora con la RLT para la confección e inscripción del nuevo Plan. Es decir, en modo alguno se ha mantenido inactiva ni ha descuidado sus obligaciones. Esta negociación se ha venido demorando por los siguientes motivos:

1- Cambios societarios. Desde enero de 2025, la empresa se ha integrado en un holding empresarial creado, precisamente, en enero del pasado año con el nombre de ACA PROYECTOS EMPRESARIALES S.L. que ha pasado a ser su accionista único.

2- Existencia de un nuevo centro de trabajo en la Comunidad de Madrid con representación sindical propia.

A continuación, relata la cronología de las actuaciones realizadas:

1. El 12 de mayo de 2025: Se constituye la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad.

2. El 7 de noviembre de 2025: Se aprueba el II Plan de Igualdad y se promueve su inscripción en Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad de la Comunidad de Madrid (REGCON) con vigencia del 10 de noviembre de 2025 al 9 de noviembre de 2029.

3. El 11 de noviembre de 2025: Se presentó ante el REGCON el texto del nuevo Plan de Igualdad aprobado por las partes para su preceptivo registro.

4. El 25 de noviembre de 2025: La Autoridad Laboral emitió un primer requerimiento de subsanación, que fue debidamente atendido por esta parte.

5. El 12 de diciembre de 2025: Se recibió un segundo requerimiento de subsanación por parte de la Autoridad Laboral, con observaciones más detalladas sobre la legitimación de la comisión negociadora (no comunicados en el primer requerimiento) y sobre determinados aspectos del contenido mínimo del plan.

6. El 13 de Marzo de 2026, cumpliendo el requerimiento efectuado, se convocó a la negociación al Comité de Centro mencionado y se procede en esta fecha a la inscripción en el REGCON del II Plan de Igualdad.

Señala que no le es ajeno el acuerdo del pleno del Tribunal de fecha 15 de febrero de 2024 en la que se establecía el criterio acerca de la exigencia de inscripción del Plan de Igualdad, lo que cuestiona es su aplicación en este caso, máxime cuando, en el momento de interponer el presente recurso, el II Plan de Igualdad ya se encuentra registrado en el REGCON de la Comunidad de Madrid.

La subsanación del defecto de no inscripción del Plan de Igualdad se ha producido antes del propio acto de adjudicación. El momento procedimental, es adecuado a las exigencias legales por cuanto se acredita antes del propio acto de adjudicación la subsanación del defecto requerido, lo que prueba que en ningún momento la empresa se ha mantenido inactiva.

Por todo lo dicho, considera que debe ser de aplicación la doctrina del *self cleaning*. A este respecto cita abundante jurisprudencia y doctrina de tribunales de resolución de recursos contractuales.

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

Se opone a la estimación del recurso considerando que su exclusión fue ajustada a Derecho.

Considera que no es cierta la afirmación de la recurrente de que, con fecha de 13 de marzo de 2026 ha dado cumplimiento al requerimiento de 12 de diciembre de 2025 y que, de este modo, ha quedado registrado el plan de igualdad. Para acreditar tal extremo aporta el pantallazo de lo que afirma es la inscripción del plan. Pero tal afirmación falta a la verdad.

El expediente iniciado con fecha 11 de noviembre de 2025 no ha concluido con la inscripción del plan. El requerimiento de la Autoridad Laboral de fecha 12 de diciembre de 2025, establecía un plazo de subsanación de 10 días hábiles para remitir la documentación solicitada, advirtiendo que, *“en caso de que no se subsanasen los*

*aspectos indicados en este requerimiento o de no aportar los documentos preceptivos, se considerará que el interesado desiste de su solicitud*". La propia empresa, en la documentación presentada en fase de subsanación el 23 de febrero de 2026, más dos meses después del requerimiento, reconoce que no había dado contestación al mismo.

Lo que se ha registrado el 13 de marzo de 2026 es un trámite de un procedimiento diferente. Esto puede comprobarse por el código que se recoge en el pantallazo. Dicho código es único a lo largo de la tramitación del expediente de registro de un plan de igualdad. En este caso es [REDACTED]. Como puede comprobarse en los requerimientos efectuados por la Autoridad Laboral el 25 de noviembre y el 12 de diciembre de 2025, el código del plan que estaba en tramitación era [REDACTED].

Como han establecido en numerosas resoluciones los diferentes Tribunales administrativos de contratación, el registro del plan de igualdad se acredita con el certificado de inscripción del Registro o, en defecto del mismo, puede hacerse valer, mediante la presentación de la documentación acreditativa del transcurso del plazo de tres meses de silencio administrativo positivo.

En este caso no se ha aportado ninguna de las dos. Ni la resolución, que, de existir, estaría en poder de la empresa y, sin embargo, no presenta (sustituyéndola por un pantallazo). Ni el certificado de silencio administrativo, dado que, como se ha comprobado, no se ha producido en el expediente de tramitación del plan (el [REDACTED]).

En cualquier caso, la presentación de la documentación de un nuevo plan de igualdad tampoco sería suficiente para considerar cumplida la obligación del artículo 71.1.d) LCSP, dado que, tal como concluye el TACP en el Acuerdo de 15 de febrero de 2024, en remisión al de 4 de mayo de 2023, la inscripción "*es una condición necesaria para considerar como válido el propio Plan, pues la inscripción se efectúa (o no) tras un intenso control de legalidad*". Consultada la página del Registro a fecha de este

informe, tal como se hizo por la Mesa de contratación en su momento, se comprueba que la empresa GESTIONA DESARROLLO no cuenta con un plan de igualdad en vigor registrado.

El 13 de marzo de 2025 y una vez que la recurrente había sido ya excluida, presenta en el REGCON la documentación para registrar un nuevo plan de igualdad (el identificado como ██████████), pretendiendo hacer valer ahora la aplicación de la doctrina del self-cleaning, de forma improcedente. En primer lugar, como ya se ha puesto de manifiesto, porque ni en la fecha de la reunión de la Mesa de calificación de la documentación de la empresa, ni en la de subsanación, ni en la actualidad, puede aceptarse que cuente con un plan de igualdad y, en segundo lugar, la aplicación del principio del self-cleaning debe realizarse dentro del plazo de subsanación establecido en el artículo 150.2 de la LCSP.

En el presente caso la empresa recurrente contó con el plazo de subsanación de la documentación establecido en la LCSP y, una vez constatado que no presentó la documentación correspondiente, fue excluida de la licitación, no pudiendo llevar a cabo más actuaciones en el procedimiento que la de la presentación del recurso que se está sustanciando. Y ello es así, porque los plazos en un procedimiento tienen como naturaleza ordenar los trámites y determinar el momento en el que puedan hacerse valer los derechos de los interesados. No puede diferirse de manera indeterminada el plazo en el que un licitador pueda acreditar el cumplimiento de una obligación (teniendo en cuenta que, en este caso, ni siquiera lo acredita).

### **3- Alegaciones de los interesados**

La empresa COMSA se opone a la estimación del recurso por considerar que la empresa GESTIONA DESARROLLO se encontraba en prohibición para contratar al no tener inscrito un plan de igualdad.

Durante el periodo citado, la empresa recurrente era totalmente conscientes que

carecían de un plan de igualdad inscrito y vigente, dado que, según en la alegación primera del recurso de contratación, su anterior plan perdió vigencia en el 25 de enero de 2025. Posteriormente, indican que el nuevo plan fue presentado al REGCON el 11 de noviembre de 2025, pero fue objeto de dos requerimientos (25 de noviembre y 12 de diciembre del citado año). Tras esas subsanaciones, consideran que el plan no fue aprobado, pues se ha vuelto a presentar uno integro a fecha 13 de marzo de 2026, lo que evidencia que el anterior fue denegado y no superó el procedimiento.

En relación con la documentación administrativa presentada por la empresa recurrente, destaca que, en la declaración responsable aportada como Anexo III del PCAP, la mercantil afirmó expresamente disponer de un Plan de Igualdad debidamente inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON). No hay que olvidar, que esta manifestación se realiza bajo la premisa de veracidad que exige el artículo 140 de la Ley de Contratos del Sector Público, y constituye un elemento esencial de la acreditación de la aptitud para contratar, máxime tratándose de un requisito habilitante cuyo cumplimiento condiciona la admisión del licitador en el procedimiento. En consecuencia, la recurrente estaría en prohibición para contratar conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1 de la LCSP.

Por otro lado, alega que la invocación de la doctrina del self-cleaning resulta completamente improcedente en el supuesto que nos ocupa. La naturaleza y finalidad de este mecanismo han sido reiteradamente delimitadas por la normativa y por la doctrina de los tribunales administrativos de contratación, y ninguna de esas finalidades guarda relación con la situación jurídica en la que se encuentra la empresa GESTIONA DESARROLLO.

#### **Sexto. - Consideraciones del Tribunal.**

La cuestión litigiosa versa únicamente en dilucidar si la recurrente incurría o no en la causa de prohibición de contratar conforme al artículo 71.1.d) de la LCSP por 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.

La LCSP en su artículo 71.1 d), en la modificación introducida por la disposición final 2 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, establece, dentro de las prohibiciones para contratar:

*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 efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente".*

La obligatoriedad de la inscripción del plan de igualdad consta de modo expreso en la modificación introducida en el citado artículo por la Ley Orgánica 2/2024, si bien este Tribunal venía manteniendo ese mismo criterio, siguiendo una doctrina consolidada en numerosas resoluciones (entre otras, 333/2023, de 7 de septiembre 332/2023, 7 de septiembre, 376/2024, de 3 de octubre y 424/2024, de 7 de noviembre).

Partiendo de esta consideración, procede analizar si la empresa GESTIONA DESARROLLO disponía de un plan de igualdad inscrito en el registro correspondiente.

En el caso que nos ocupa, ha quedado acreditado que la empresa GESTIONA DESARROLLO no disponía de un plan de igualdad inscrito en el REGCON a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas.

Así mismo, ha quedado acreditado que el órgano de contratación, en la fase de

requerimiento de documentación prevista en el artículo 150 de la LCSP, tras comprobar en el REGCON que el último plan de igualdad inscrito había dejado de tener vigencia el 25 de enero de 2025, concedió el 19 de febrero de 2026 un plazo de subsanación de la deficiencia observada. Con fecha 23 de febrero, la recurrente contesta al requerimiento haciendo constar:

*“Situación actual: En estos momentos, la empresa se encuentra inmersa en un proceso de finalización de la negociación con la representación legal de los trabajadores de ambos centros de trabajo para dar debido cumplimiento a las indicaciones de la Autoridad Laboral, solventar las discrepancias y alcanzar un texto definitivo que pueda ser inscrito a la mayor brevedad”.*

El 2 de marzo de 2026 la mesa de contratación procede a calificar la documentación aportada en subsanación por GESTIONA DESARROLLO sin que a esa fecha haya quedado acreditada la inscripción del plan de igualdad, por lo que acuerda su exclusión, requiriendo la documentación acreditativa de la documentación previa al siguiente licitador. A partir de este momento, en contra de lo alegado por la recurrente, cualquier presentación de documentación justificativa sería extemporánea a efectos restaurar su fiabilidad. Es evidente que no se puede prolongar ese plazo de manera indefinida.

Así lo recoge nuestra la Resolución 188/2025, de 14 de mayo:

*“No procederá, sin embargo, declarar la prohibición de contratar cuando, en sede del trámite de audiencia del procedimiento correspondiente, la persona incurso en la causa de prohibición acredite el pago o compromiso de pago de las multas e indemnizaciones fijadas por sentencia o resolución administrativa de las que derive la causa de prohibición de contratar” (...) “En este caso, el momento procesal para otorgar dicho trámite de audiencia debe ser el de subsanación de la documentación del artículo 150.2 de la LCSP” .*

Posteriormente, con fecha 13 de marzo de 2026, la recurrente remite escrito en el que indica que adjunta *“certificado de inscripción de presentación en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad”*, que, además de ser extemporáneo, se trata de un trámite de presentación de un plan de

igualdad, sin que conste certificado de inscripción de dicho plan.

No pueden acogerse las alegaciones de la recurrente en el sentido de que en modo alguno se ha mantenido inactiva ni ha descuidado sus obligaciones tendentes a la negociación e inscripción de un plan de igualdad. Frente a esta afirmación, se debe tener en cuenta que, tal como afirmábamos en nuestra Resolución 188/2025, de 14 de mayo *“A este respecto hay que reseñar que las exigencias legales son claras y concluyentes, no siendo suficiente llevar actuaciones tendentes a la igualdad de mujeres y hombre, sino que esta determinación debe plasmarse en un plan de igualdad inscrito en el REGCON en los términos expuesto anteriormente. Obviamente, esta exigencia legal debe ser considerada por el órgano de contratación, como así ha sucedido en el caso que nos ocupa”*.

En consecuencia, el recurrente se encontraba en prohibición para contratar conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1.d) de la LCSP, por lo que su exclusión fue ajustada a Derecho.

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

## **ACUERDA**

**Primero.** – Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por la representación de la empresa GESTIONA DESARROLLO DE SERVICIOS INTEGRALES S.L.U contra el acuerdo de la mesa de contratación de 2 de marzo de 2026 por el que se le excluye del procedimiento de licitación del contrato de *“Servicios auxiliares y mantenimiento de primera intervención de las dependencias e instalaciones del instituto de formación integral en seguridad y emergencias de la Comunidad de Madrid”*, Expediente A/SER-032851/2025, licitado por la Agencia de Seguridad y Emergencias de Madrid.

**Segundo.** - Levantar la suspensión del procedimiento de adjudicación acordada por la Resolución N.º 053/2026 sobre medidas provisionales adoptada por este Tribunal el 25 de marzo de 2026.

**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.

**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