

Contornos aplicativos de la prohibición legal de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad obligatorio en empresas de 50 o más trabajadores

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de las Illes Balears

Contours of application of the legal prohibition on entering into public contracts relating to the compulsory equality plan in companies with 50 or more workers

SUMARIO:

1. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA. 2. INTEGRACIÓN DE ASPECTOS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS EN LA SELECCIÓN DE LICITADORES: PROHIBICIONES DE CONTRATAR FUNDADAS EN INCUMPLIMIENTOS LABORALES. 2.1. Naturaleza de las prohibiciones. Su necesaria interpretación restrictiva. 2.2. Prohibiciones y cláusulas sociales de los contratos públicos. El límite de la no alteración de las fuentes del Derecho del Trabajo. 3. RÉGIMEN APLICABLE A LA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR RELATIVA A NO CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD QUE LA EMPRESA DEBE INSCRIBIR EN EL REGISTRO. 3.1. La duración de los planes de igualdad y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición. 3.2. Naturaleza de la inscripción registral del plan y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición. 3.2.1. Interpretación del TACRC tras la reforma de 2024: El carácter constitutivo del registro. 3.2.2. Críticas a la interpretación del TACRC. a. Interpretación literal del art. 71.1.d LCSP. b. Interpretación del art. 71.1.d LCSP en relación con los plazos legales para negociar y aprobar el plan. c. Interpretación del TS (Social). Carácter declarativo del registro. 3.2.3. El justificante de la solicitud de inscripción del plan en el REGCON como elemento acreditativo de no incurrir en la correspondiente prohibición. 3.2.4. Consecuencias de la naturaleza declarativa de la inscripción registral. 3.3. La prohibición de contratar y las medidas correctoras en materia de igualdad: La doctrina del *self cleaning*. 3.3.1. Requerimientos

y obligaciones del órgano de contratación. 3.3.2. Momentos para el *self cleaning*. 3.3.3. Escenarios sobre *self cleaning*. a. Empresas con plan de igualdad vigente, pero sin inscripción solicitada en el REGCON a la fecha final del plazo de presentación de ofertas. b. Empresas que se encuentran negociando el plan de igualdad a la fecha final del plazo de presentación de ofertas. c. Empresas de 50 o más trabajadores que carecen de plan de igualdad por causa ajena a su voluntad.

RESUMEN: El Derecho Administrativo entra en conexión con el Derecho del Trabajo en el terreno de la contratación pública. Las prohibiciones de contratar que se articulan, en clave preventiva, con base en el incumplimiento por la empresa licitadora de la legislación laboral, así como las cláusulas sociales que animan, en clave estratégica, a las empresas adjudicatarias a ser social y activamente responsables encuentran no obstante el límite de la imposibilidad de alterar el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Límite que también se aplica a la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad obligatorio en todas las empresas de 50 o más trabajadores y cuya operatividad en la dinámica de los contratos públicos plantea distintos interrogantes en el plano del Derecho del Trabajo, que este estudio trata de despejar.

Palabras clave: Contrato público; registro del plan de igualdad; negociación colectiva; *self cleaning*

ABSTRACT: Administrative Law is connected to Labour Law in the field of public procurement. The prohibitions on contracting that are articulated, in a preventive key, based on the non-compliance by the bidding company with labor legislation, as well as the social clauses that encourage, in a strategic key, the awarded companies to be socially and actively responsible, nevertheless find the limit of the impossibility of altering the system of sources of Labor Law. This limit also applies to the prohibition of hiring related to the mandatory equality plan in all companies with 50 or more workers and whose operability in the dynamics of public procurement raises different questions in the field of Labor Law, which this study tries to clear up.

Keywords: Public contract; registration of the equality plan; collective bargaining; *self cleaning*

1. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA

Las imbricaciones del Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo son muy profundas y se manifiestan en distintos planos. Uno de estos focos de conexión, y de tensión, entre ambas ramas del Derecho sujetas a sus correspondientes Órdenes jurisdiccionales —Social y Contencioso-administrativo— lo ofrece el contenido socio-laboral de la Ley 9/2017, 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 (LCSP). Los objetivos que, según su exposición de motivos, busca la LCSP son lograr una mayor transparencia en la contratación pública y conseguir una mejor relación calidad-precio; a tal fin, supri-

me el contrato de gestión de servicios públicos y mantiene exclusivamente los dos contratos de la normativa comunitaria, el contrato de servicios (Directiva 2014/24) y el de concesión de servicios (Directiva 2014/23).

La LCSP articula el derecho de la contratación pública como “herramienta”¹ —igual que el derecho de las subvenciones²— al servicio de los Poderes públicos para el cumplimiento de sus políticas. El sistema de los contratos públicos queda liderado por las Administraciones contratantes, que son los poderes adjudicadores, pero la colaboración, necesaria, de las empresas contratistas, es decir, las empresas adjudicatarias de los contratos públicos obliga, como presupuesto de eficacia y sostenibilidad de las políticas administrativas³, a ordenar esta parcela de la actividad económica compaginándola con el derecho a la libertad de empresa, lo que requiere de un marco legal que proteja y promueva la competencia entre las empresas licitadoras⁴. En este contexto, la Directiva 2014/24, sobre Contratación pública (D 2014/24), marca el contenido sociolaboral de la LCSP con el objetivo de ordenar un sistema de contratación pública estratégica, esto es, un modelo “socialmente responsable”⁵ de contratos públicos que usa estos contratos para promover objetivos medioambientales, sociales y de innovación⁶. Tal y como, en fin, advierte una importante comunicación de la Comisión Europea sobre la legislación comunitaria de los contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales⁷, esta integración debe contribuir a un desarrollo sostenible que combina crecimiento económico, progreso social y respeto del medio ambiente⁸.

La citada comunicación de la Comisión Europea también expone que la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos puede llevarse a cabo en varias fases o momentos del procedimiento de contratación: a) En la definición del objeto del contrato; b) Cuando se establecen sus especificaciones técnicas; c) En la fase de selección de los licitadores; d) En la adjudicación del contrato; e) Cuando se valora una oferta anormalmente baja; y, f) Durante la ejecución del contrato.

- 1 Vid., Gimeno Feliu, José María (2017): «La transposición de las directivas de contratación pública en España: una primera valoración de sus principales novedades», *Nueva Época*, 4, edición digital, 11.
- 2 Vid., Román Márquez, Alejandro (2023): «Las cláusulas sociales y ambientales en las subvenciones públicas», *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 19.
- 3 Vid., Gimeno Feliu, José María (2024): «La colaboración público-privada en un contexto de moderna gobernanza económica al servicio de la ciudadanía», *Revista General de Derecho Administrativo*, 65, edición digital, 9.
- 4 Vid., Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel (2016): «Cláusulas sociales y contratación pública», *Diario La Ley*, 8766, edición digital, 1.
- 5 Vid., Sánchez Ocaña, José Miguel (2025): «La odisea de las cláusulas de mantenimiento y mejora de derechos laborales salariales en los contratos del sector público», *Labos*, vol. 6-1, 210.
- 6 Vid., Méndez Núñez, María Isabel (2024): «La contratación pública: evolución europea de una estrategia», *Revista Vasca de Administración Pública*, 128, 245.
- 7 Bruselas, 15.10.2001, COM(2001) 566 final.
- 8 Vid., destacando esta “notable” iniciativa de la Comisión Europea, Fernández Domínguez, Juan José (2025): «Cláusulas sociales en la contratación pública a partir de su evolución en la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, nº extraordinario, julio, 163.

2. INTEGRACIÓN DE ASPECTOS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS EN LA SELECCIÓN DE LICITADORES: PROHIBICIONES DE CONTRATAR FUNDADAS EN INCUMPLIMIENTOS LABORALES

El objeto de este estudio concierne a la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos que se produce durante la fase de selección de las empresas licitadoras. Aspecto indirectamente regulado en el art. 65 LCSP, que establece los requisitos exigidos a las personas físicas o jurídicas que quieran celebrar contratos públicos con los poderes adjudicadores del art. 3.3 LCSP y, entre ellos, el no incurrir en una prohibición de contratar, además de capacidad de obrar y solvencia —económica, financiera, técnica y profesional—. Siendo, en este sentido, esencial tener en cuenta que el requisito de no incurrir en la prohibición de contratar debe concurrir, según la LCSP, en dos momentos sucesivos⁹; en primer lugar, a la fecha de finalización del plazo de presentación de las ofertas, debiendo también, en segundo lugar, subsistir en el momento de perfección del contrato público (art. 65.1 LCSP y art. 140.4 LCSP).

El art. 65 LCSP es coherente con la normativa europea sobre contratos públicos, que históricamente ha contemplado la posibilidad de que los poderes adjudicadores acuerden la exclusión del procedimiento de contratación de aquellas empresas que o bien incumplen la normativa sobre cotización a la Seguridad Social, o bien han cometido faltas graves en materia profesional. Y la Comisión Europea subraya en la antecitada comunicación que este último motivo —faltas profesionales graves— permite excluir en la fase de selección a aquellos licitadores que *"infrinjan la legislación en materia social, en la que se incluyen las normas para promover la igualdad de oportunidades"*. Así que, en la fase de la selección de licitadores, la integración de aspectos sociales en la dinámica de la contratación pública se produce mediante una vía depuradora, que trata de garantizar *ex ante* la solvencia y la fiabilidad como empleador laboral de la empresa contratista.

El vigente art. 71.1.d LCSP constituye la transposición de los *"Motivos de exclusión"* de los operadores económicos en los procedimientos de contratación pública del art. 57.4.c D 2014/24. El precepto comunitario permite la exclusión de la empresa que *"ha cometido una falta profesional grave que pone en entredicho su integridad"*, mientras que nuestra norma interna configura expresamente dos incumplimientos laborales que funcionan como faltas profesionales graves, en el sentido de la Directiva, que imposibilitan para contratar con las entidades del sector público. Un incumplimiento/falta profesional grave es relativo a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, mientras que otro incumplimiento/falta profesional grave viene referido al plan de igualdad; en ambos casos, la respectiva causa de prohibición de celebrar contratos públicos prevista en el art. 71.1.d LCSP afecta a las empresas de 50 o más trabajadores.

9 Vid., Baca Oneto, Víctor Sebastián (2006): *La invalidez de los contratos públicos*, Navarra, 2006, 185-186.

2.1. Naturaleza de las prohibiciones. Su necesaria interpretación restrictiva

Las prohibiciones de contratar de la LCSP, según la Sala 3ª del Tribunal Supremo (TS), tienen finalidad preventiva, no sancionadora¹⁰. Constituyen un heterogéneo conjunto de circunstancias que cuestionan la fiabilidad del operador económico como contratista del sector público. La consecuencia de adjudicar el contrato público a quien incurre en una prohibición de contratar del art. 71 LCSP es la nulidad del contrato (art. 39.2.a LCSP). Y, aunque aplicar esta consecuencia, o aplicar la exclusión del licitador, no constituye manifestación de ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración, ello resulta en un acto administrativo limitativo de derechos sujeto a exigencias de proporcionalidad, por aplicación del art. 4 de la Ley 40/2015, del Régimen jurídico del Sector Público (LRJSP)¹¹. Exigencias que comportan en estos expedientes una aplicación, acaso matizada, de principios y garantías del procedimiento administrativo sancionador y en particular las exigencias de motivación, idoneidad y tipicidad¹².

Conviene remarcar que los principios de la contratación pública del art. 1.1 LCSP —libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores— hacen ineludible que la norma aplicable tipifique con detalle las distintas causas de prohibición de contratar¹³. La limitación de la libre concurrencia, y del derecho a la libertad de empresa, que entraña para la empresa afectada su exclusión de un procedimiento de contratación pública resulta, en efecto, de tal envergadura que la norma que formula la prohibición de contratar tiene que ser objeto de interpretación restrictiva, atendiendo únicamente a su tenor literal¹⁴, no pudiendo aplicarse ni por analogía ni a supuestos o bajo condiciones diferentes de los legalmente previstos.

El anterior aspecto —la necesaria interpretación restrictiva de la prohibición de contratar— resulta fundamental para entender por qué desde la reforma de la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), producida por el RD-Ley 6/2019, hasta la posterior reforma del art. 71.1.d LCSP llevada a cabo por la Ley 31/2022, todas las empresas de 50 o más trabajadores estaban legalmente obligadas a tener plan de igualdad, por aplicación de la normativa laboral (art. 45.2 LOI), pero solo las empresas de más de 250 trabajadores sin plan incurrían en la pro-

10 Vid., STS 18 marzo 2015 (Rº 976/2014).

11 Vid., Aymerich Cano, Carlos (2019): «Las prohibiciones para contratar en la ley de Contratos del Sector público de 2017», *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 53, 309.

12 Vid., Doncel Rodríguez, Consuelo (2024): «La aplicación de prohibiciones de contratar derivadas de un incumplimiento del licitador o contratista en el ámbito de las administraciones públicas», *Revista Andaluza de Administración pública*, 117, 169-170.

13 Vid., Bermejo Vera, José (2008): «Las prohibiciones de contratar en la Ley de Contratos del Sector Público», *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 10, 116.

14 Vid., Hernández Ossó, Alexandre (2023): «La prohibición de contratar consistente en no disponer de un plan de igualdad y la ampliación de su alcance con ocasión de la aprobación de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023», *El Consultor de los Ayuntamientos*, 5, edición digital, 7.

hibición de contratar relativa a no tener un plan de igualdad prevista en la normativa administrativa (art. 71.1.d LCSP).

La desconexión entre ambos preceptos (art. 45.2 LOI y art. 71.1.d LCSP) que se producía durante esas fechas era evidente, siendo, al respecto, doctrina tanto del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), como de los Tribunales Autonómicos de Contratación Pública que actúan como órganos equivalentes en sus respectivos territorios (TACP) el declarar que el art. 71.1.d LCSP es una norma limitativa de la concurrencia, por lo que su interpretación “*debe ser restrictiva*”¹⁵, de modo que, si el umbral que configuraba la prohibición de contratar relativa a no tener plan de igualdad era, hasta la Ley 31/2022, el de una plantilla de 250 trabajadores, las empresas de entre 50 y 250 trabajadores sin plan de igualdad incumplían la normativa laboral (art. 45.2 LOI) pero no incurrían en la prohibición de contratar (art. 71.1.d LCSP), reservada hasta la Ley 31/2022 solo para las empresas de más de 250 trabajadores.

2.2. Prohibiciones y cláusulas sociales de los contratos públicos. El límite de la no alteración de las fuentes del Derecho del Trabajo

Las prohibiciones de contratar fundadas en incumplimientos de la empresa en materia laboral del art. 71.1.d LCSP no son las cláusulas sociales concebidas en el art. 1.3 LCSP, así como en otras normativas conexas¹⁶, a modo de criterios relacionados con el objeto del contrato que hay que incorporar transversalmente en toda contratación pública. Las prohibiciones tienen por objeto precaverse en la contratación pública frente a posibles adjudicatarios sospechosos de ser socialmente irresponsables, mientras que el objeto de las cláusulas sociales es promover que el posible adjudicatario sea una empresa social y activamente responsable, esto es, una empresa que va más allá en las relaciones laborales con sus trabajadores del mero cumplimiento de los mínimos legales¹⁷.

Las prohibiciones de celebrar contratos públicos fundadas en incumplimientos laborales no son cláusulas sobre estándares de *compliance laboral* que el órgano de contratación puede introducir en los pliegos de los contratos públicos como prescripciones técnicas (art. 124 LCSP), como criterios de adjudicación (art. 145 LCSP) o como condiciones especiales de ejecución (art. 202 LCSP). Las prohibiciones com-

15 Vid., por ejemplo, resolución TACRC 1232/2020, de 13 de noviembre. Acuerdo TACP-Madrid 21/2021, de 21 de enero.

16 Vid., señalando que el art. 37.2 de la Ley 15/2022, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, faculta a las Administraciones públicas para establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad de trato y la no discriminación y para que fomenten la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas para la ejecución del contrato, De la Peña Pita, Fernando (2022): «Contratación Local», *Anuario de Derecho Municipal*, 16, 318.

17 Vid., Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel (2016): «Cláusulas sociales y contratación pública», cit, 2.

parten más bien su naturaleza de normativa *ius cogens* con las obligaciones legales de tener en cuenta los costes laborales y convenios colectivos aplicables para calcular, respectivamente, el valor estimado (art. 101.2 LCSP) y el precio (art. 102.3.2º LCSP) del contrato público. Existiendo, en este sentido, una relación más que estrecha, porque a la postre tienen la misma finalidad, entre las prohibiciones de contratar de naturaleza laboral y las medidas que el órgano de contratación tiene que adoptar obligatoriamente para garantizar que, durante la fase de ejecución del contrato, los contratistas cumplen con sus obligaciones laborales (art. 201 LCSP).

Las prohibiciones de contratar relativas a la materia laboral y las cláusulas sociales de los contratos públicos utilizan instituciones del ordenamiento jurídico laboral en el plano de la contratación pública. Las primeras lo hacen con fundamento preventivo y las segundas con fundamento estratégico. En todo caso, las dos figuras son mecanismos de integración de los aspectos sociales en el derecho de la contratación pública y ello explica que los problemas aplicativos que plantean sean similares. Porque la naturaleza laboral de la figura que articula la institución en cuestión —prohibición de contratar o cláusula social— obliga a los operadores jurídico administrativos a aplicar dogmática laboral, no contencioso-administrativa, para resolver los problemas que la imbricación de estos mecanismos de promoción de la contratación pública socialmente responsable plantean en el derecho de los contratos públicos.

La independencia y separación entre Órdenes jurisdiccionales no asegura uniformidad de criterios entre los Tribunales administrativos de contratos públicos y el Orden jurisdiccional Contencioso-administrativo, de un lado, y los Tribunales laborales, de otro lado¹⁸. Pero, por otra parte, lo que es seguro es que la regulación contencioso-administrativa de la integración de los aspectos sociales en los contratos públicos —por medio de prohibiciones de contratar o por medio de cláusulas sociales— no puede producir una alteración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Injerencia o alteración en las fuentes jurídico laborales desde el Derecho Administrativo de la contratación pública que se produce, por ejemplo, cuando el pliego de prescripciones técnicas del contrato público prevé como criterio de adjudicación el porcentaje de mejora retributiva por encima del convenio aplicable¹⁹, y que también se produce, a mi juicio, cuando el TACRC afirma que el registro del plan de igualdad tiene carácter constitutivo, mientras que la Sala 4ª del TS dice —enseguida se verá— otra cosa muy diferente.

De aquí en adelante el estudio se centra en los contornos aplicativos de la prohibición de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad. Intentará despejar las

18 Vid., por ejemplo, en relación con la distinta valoración que hacen los Tribunales contencioso-administrativos y los Tribunales laborales sobre la eficacia de las cláusulas sociales que establecen obligaciones de subrogación empresarial que van más allá del art. 44 ET, Molina Navarrete, Cristóbal (2016): «Cláusulas sociales, contratación pública: Del problema de legitimidad al de sus límites», *Temas Laborales*, 135, 92.

19 Vid., Gordo Cano, Diana (2023): «Desafíos y soluciones para la incorporación de cláusulas sociales a la contratación pública», *Revista Vasca de Administraciones Públicas*, 127, 92.

dudas que dicha regulación plantea en relación con la regulación laboral de la duración y del registro del plan de igualdad y también con la regulación administrativa de los mecanismos reconocidos para que aquellos licitadores que incurrir, *a priori*, en esta prohibición puedan defenderse antes de quedar definitivamente excluidos del expediente de contratación y, en su caso, poder licitar o resultar adjudicatarios del contrato.

3. RÉGIMEN APLICABLE A LA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR RELATIVA A NO CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD QUE LA EMPRESA DEBE INSCRIBIR EN EL REGISTRO

La prohibición de contratar específica del art. 71.1.d LCSP que centra este estudio afecta a las empresas de 50 o más trabajadores y queda referida a *“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”*; inscripción registral que la empresa debe acreditar, según el art. 71.1.d.3º LCSP, mediante la presentación de la declaración responsable del art. 140.1.a LCSP²⁰.

La obligación de contar con plan de igualdad, vinculante para todas las empresas de 50 o más trabajadores, la establece el art. 45.2 LOI por remisión al RD-Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), y su normativa de desarrollo. La normativa reglamentaria de desarrollo del ET en materia de negociación colectiva es el RD 713/2010, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), cuyo anexo 2.V indica que las empresas que soliciten la inscripción de su plan de igualdad en el REGCON tienen que aportar, entre otros datos, los datos relativos a la titularidad de la empresa y señalar si son empresas públicas o si son empresas privadas.

Una primera duda, a resolver en el siguiente apartado, que genera la conexión de la prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP con la regulación legal del plan de igualdad establecida en los arts. 45 y ss. LOI y en el desarrollo reglamentario de la LOI a través del RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro, viene referida a esclarecer la relevancia que, de cara a la aplicación de la citada prohibición, tiene el régimen sobre duración del plan de igualdad dispuesto en el art. 9.1 RD 901/2020.

3.1. La duración de los planes de igualdad y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición

El art. 9.1 RD 901/2020 dispone que los planes de igualdad tienen una vigencia máxima de 4 años. A tenor de la literalidad de la norma, y de forma diferente de lo

20 Vid., Monge González, Almudena (2025): «La incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos», *Gabilex, Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, 42, 51.

que sucede con los convenios colectivos (art. 86 ET), las partes negociadoras del plan de igualdad no pueden establecer libremente su duración, especialmente pactos sobre prórroga automática llegado su término final, caso de que no exista denuncia del plan, o pactos sobre ultraactividad cuando el plan se denuncia y en tanto dura el proceso negociador del nuevo. Regulación legal que, ciertamente, se muestra “*poco respetuosa con la autonomía de las partes*”²¹. De hecho, el TACRC tiene afirmado que la ultraactividad es una institución “*propia y exclusiva de los convenios colectivos estatutarios*” y que los términos imperativos del art. 9.1 RD 901/2020 no permiten interpretar que a los planes de igualdad les resulte aplicable un régimen de ultraactividad; y con esta base, declara el TACRC que (i) la vigencia del plan de igualdad puede alcanzar como máximo 4 años; (ii) si el plan se pacta por una duración inferior puede prorrogarse hasta el máximo legal; y, (iii) la forma de prorrogar el plan hasta el máximo legal “*es vía modificación del plan, lo que implicaría la modificación registral*”²².

El problema de esta tesis del TACRC es que el rango reglamentario del art. 9.1 RD 901/2020 no parece, a mi juicio, suficiente para sustraer a los sujetos negociadores del plan de igualdad la facultad implícitamente reconocida en el art. 37.1 de la Constitución (CE) de delimitar libremente los aspectos esenciales de este producto de la negociación colectiva que constituye el plan de igualdad del art. 45 LOI. No en vano, el art. 85.1 ET liga la negociación del plan de igualdad con la negociación colectiva del art. 37.1 CE cuando prevé que, cuando se negocian los convenios colectivos, rige el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad mujeres/hombres y, en su caso, el deber de negociar planes de igualdad del art. 45 LOI.

Tal y como explica la Sala 4ª del TS, “*el plan de igualdad pactado colectivamente es un producto de la negociación colectiva, como lo son los convenios colectivos*”²³. Que es exactamente lo mismo que dice la Sala 3ª del TS cuando entiende que el art. 5.3 RD 901/2020 no infringe el principio de reserva de ley porque la comisión negociadora del plan de igualdad que está norma prevé en las empresas sin representantes de los trabajadores encaja en las reglas legales sobre composición de la comisión negociadora de los arts. 87 a 89 ET²⁴. Por consiguiente, la configuración constitucional de los interlocutores sociales y de la propia negociación colectiva que estos llevan a cabo conduce a interpretar que el plan de igualdad negociado por los sujetos legitimados para ello constituye, igual que los convenios colectivos del Título III ET, un producto

21 Vid., Nieto Rojas, Patricia (2025): «A vueltas con la vigencia de los planes de igualdad: ¿Puede pactarse la ultraactividad? A propósito de la Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales de 16 de octubre de 2025», blog *El Foro de Labos*, entrada de 18.11.

22 Resolución 460/2025, de 27 de marzo, y otras posteriores.

23 STS 5 abril 2022 (Rº 99/2020).

24 Declara el TS que, para poder determinar si el art. 5.3 RD 901/2020 infringe el principio de reserva de ley cuando regula la legitimación de los sujetos negociadores del plan de igualdad en empresas sin representantes legales, “*conviene empezar por señalar que la negociación de los planes de igualdad constituye una manifestación específica de la negociación entre empresas y trabajadores*”, vid., STS 28 marzo 2022 (Rº 359/2020).

típico de la negociación colectiva estatutaria, amparado por los mismos principios constitucionales y legales.

El art. 9.1 RD 901/2020 podría ser una norma *ultra vires*. Estaría arrebatando a las partes negociadoras, sin fundamento legal, la facultad de prever de forma autónoma el régimen de duración del plan de igualdad²⁵. Además, la naturaleza jurídica de los planes de igualdad como productos de la negociación colectiva estatutaria hace que, a la llegada de su término final sin que exista plan sustitutorio, pueda resultar aplicable la —a mi modo de ver criticable²⁶— jurisprudencia que acuñó el Pleno de la Sala 4ª del TS sobre el anterior art. 86 ET y la contractualización del convenio colectivo²⁷. Porque, si la solución legal de la desaparición del convenio colectivo transcurrido el plazo máximo de ultraactividad legalmente previsto fue desautorizada por el TS atendiendo a argumentos relativos a la conexión de la negociación colectiva con la CE, no se ven motivos para que esta misma solución no se aplique a una norma reglamentaria que establece para la llegada del término final del plan de igualdad, sin plan sustitutorio, una solución similar a la que ofrecía el anterior art. 86 ET para los convenios colectivos. A la postre, de acuerdo con la —insisto, criticable— jurisprudencia sobre la contractualización del convenio colectivo, un plan de igualdad caducado no necesariamente integraría la correspondiente prohibición de contratar en tanto que dicha contractualización implica la vigencia, residual, del plan de caducado a la espera del sustitutorio.

Por otra parte, además de su rango reglamentario, otro problema que suscita el art. 9 RD 901/2020 y que complica su encaje con esta prohibición de celebrar contratos públicos tiene que ver con la incorrección técnica que supone establecer que el plan de igualdad dura como mucho 4 años y exigir al mismo tiempo su evaluación final. La evaluación final debería producirse cuando el plan en vigor finaliza su vigencia, lo cual resulta lógico porque es necesario tener en cuenta los resultados de esta evaluación para poder ajustar el nuevo plan a las necesidades detectadas. Así que, en la práctica, el art. 9 RD 901/2020 está obligando a que se produzca la evaluación del plan una vez este ha finalizado y al mismo tiempo exigiendo que cuando el plan finaliza exista otro sustitutorio. Algo imposible de concebir. La única forma de compaginar los términos legales es interpretar que la evaluación final no es una evaluación final, sino una evaluación previa a la finalización de la vigencia del plan. Pero esto debería decirlo la norma, no quien la interpreta.

La inexistencia de soluciones legales sobre prórroga y/o ultraactividad del plan de igualdad, así como la antinomia normativa que origina la regulación del art. 9 RD

25 Vid., dudando de que el Derecho Administrativo pueda imponer la voluntad del Poder Ejecutivo “sobre la del poder de autonomía normativa colectiva”, Molina Navarrete, Cristóbal (2025): «Telefónica va a por lana, pero sale trasquilada: Planes de igualdad, <arma de destrucción masiva> de empresas licitadoras en concursos públicos» *CEF-Laboral Social*, edición digital, entrada de 11.12.

26 Vid., Monreal Bringsvaerd, Erik (2018): *Vigencia ordinaria de los convenios colectivos, ultraactividad y contractualización judicial de sus condiciones de trabajo*, Valencia.

27 STS 14 diciembre 2014 (Rº 264/2014).

901/2020 sobre la vigencia del plan de igualdad y la obligación de su evaluación final, son motivos de peso para reclamar, *lege ferenda*, una reforma integral de este precepto. Sin embargo, mientras tanto, lo cierto es que, *lege data*, la regulación aplicable es la que es y ello, puesto en relación con la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad, hace que sea complicado que el TACRC, los TACP autonómicos e incluso los Tribunales contencioso-administrativos vayan a adoptar otra solución distinta de la de considerar que un plan de igualdad caducado integra esta prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP.

Una vez que se ha visto cómo, o en qué términos, condiciona, o debería hacerlo, la regulación reglamentaria de la vigencia de los planes de igualdad la aplicación de la correspondiente prohibición de celebrar contratos públicos, el siguiente apartado pretende concretar el alcance del régimen aplicable a esta prohibición. Operación necesaria, porque la prohibición en cuestión no solo queda referida a la obligación de tener un plan de igualdad, sino que el art. 71.1.d LCSP contempla también el deber de las empresas licitadoras de inscribir el plan en el REGCON. De lo que se trata es de esclarecer si el registro del plan tiene valor constitutivo, o de validez frente a terceros, de modo que un plan de igualdad vigente pero no registrado en la fecha que finaliza el plazo de presentación de ofertas determinaría, en todo caso, incurrir en la citada prohibición, o si el registro del plan simplemente tiene valor declarativo, o de publicidad frente a terceros, de modo que un plan de igualdad vigente pero no registrado no necesariamente, en determinadas condiciones, integraría dicha causa de prohibición de contratar.

3.2. Naturaleza de la inscripción registral del plan y su relevancia de cara a no incurrir en la prohibición

Desde su reforma mediante la Ley orgánica 2/2024, de Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, el art. 71.1.d LCSP contempla de forma expresa el deber de las empresas de inscribir el plan de igualdad en el REGCON a efectos de no incurrir en la correspondiente prohibición de celebrar contratos públicos. La solicitud de inscripción tiene que realizarse obligatoriamente dentro del plazo de 15 días desde el plan se acuerda (art. 6.1 RD 713/2020). Y la Sala de lo Social del TS establece, con base en el art. 24 de la Ley 39/2015, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas (LPACAP), que en esta materia —solicitud de inscripción del plan de igualdad— opera el silencio administrativo positivo y, por consiguiente, el transcurso del plazo de 3 meses desde que se solicita la inscripción del plan sin obtener resolución denegatoria expresa conduce a entender estimada la solicitud²⁸.

La reforma del art. 71.1.d LCSP efectuada en el año 2024 pretendió poner fin a la litigiosidad que generaba la anterior redacción legal, en cuanto que establecía, como

28 STS 11 abril 2024 (R° 258/2022) y STS 20 noviembre 2024 (R° 29/2024).

ahora, la citada prohibición de contratar pero no exigía de forma expresa a las empresas licitadoras la inscripción registral del plan. En estas condiciones, el TACRC y la mayoría de sus equivalentes autonómicos interpretaban que la naturaleza limitativa de la libre concurrencia que garantiza el art. 1 LCSP y la consiguiente necesidad de interpretación restrictiva del alcance de la prohibición legal hacían que, antes de la reforma de 2024, el registro del plan no pudiera integrar la prohibición de contratar, por no venir previsto de forma expresa en el art. 71.1.d LCSP²⁹. Es decir, antes de la reforma el TACRC interpretaba que la inscripción registral del plan solo servía para darle publicidad, sin condicionar su validez ni a efectos de incurrir en la correspondiente prohibición. Con la consecuencia de que las empresas con plan de igualdad sin inscribir en el REGCON incumplían la legislación laboral, pero no la de los contratos públicos.

3.2.1. Interpretación del TACRC tras la reforma de 2024: El carácter constitutivo del registro

Tras la reforma de 2024 del art. 71.1.d LCSP y la inclusión expresa del deber de registrar el plan de igualdad en esta causa de prohibición de contratar, el TACRC, reunido en Pleno en fecha 26 de septiembre de 2024, adoptó el acuerdo de modificar su criterio³⁰. De modo que, ahora, pese a que el art. 71.1.d LCSP sigue siendo una norma limitativa de la concurrencia, el citado Tribunal, recurriendo a la seguridad jurídica como *"clave de bóveda del ordenamiento jurídico"*, entiende que las empresas de 50 o más trabajadores *"que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro correspondiente"* no podrán contratar con las entidades del sector público porque *"Una interpretación literal y teleológica de la modificación legislativa... nos conducen a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar"*.

Este acuerdo del TACRC también aplica la jurisprudencia de la Sala 4ª del TS sobre el silencio positivo, admitiendo como válido, a efectos de acreditar que la empresa no incurre en esta prohibición de contratar, el justificante de la solicitud de registro que a su vez ponga de manifiesto que han transcurrido más de 3 meses desde que solicitó la inscripción del plan de sin haber obtenido resolución denegatoria expresa. Aplicando estos criterios, en fin, el TACRC y otros TACP autonómicos han considerado que, tras la reforma de 2024, incurren en la prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP aquellas empresas que, una vez finalizado el plazo de presentación de ofertas y sin

29 Vid., resolución TACRC 1664/2022 de 29 de diciembre. En su posterior *Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de la prohibición de contratar relativa a contar con plan de igualdad*, adoptado el 26 de septiembre de 2024, el TACRC incluso señala que esta interpretación acerca de que la inscripción del plan *"no era constitutiva ... ha sido confirmada por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 22 de mayo de 2024"*.

30 Vid., TACRC, *Acuerdo de Pleno sobre la aplicación de la prohibición de contratar relativa a contar con plan de igualdad*, de 26 de septiembre de 2024.

que hayan transcurrido más de 3 meses desde que solicitan la inscripción, tienen el plan de igualdad aprobado y enviado a registrar pero no efectivamente registrado³¹.

3.2.2. Críticas a la interpretación del TACRC

La anterior doctrina del TACRC resulta, a mi juicio, criticable. La inscripción registral del plan de igualdad tiene carácter meramente declarativo. La normativa de los contratos públicos no puede subvertir la naturaleza de las instituciones laborales. Problemática similar plantea la normativa sobre ayudas económicas en materia de contratación laboral. El art. 8.1.e RD-Ley 1/2023 prevé que, para poder ser beneficiario de estas ayudas, la empresa tiene que disponer de plan de igualdad y que este requisito se entiende cumplido con la inscripción obligatoria en el REGCON. No me parece que ello signifique que la inscripción registral tenga carácter constitutivo³²; más bien parece apropiado interpretar que el cumplimiento del requisito referido al registro del plan de igualdad debe ser requerido conforme a las pautas aplicativas del Derecho del Trabajo.

El plan de igualdad es fruto de la negociación colectiva estatutaria. Y, en este sentido, en materia de negociación colectiva, el art. 90.4 ET establece que los convenios colectivos entran en vigor en la fecha que acuerden las partes, no cuando son objeto de inscripción. Y el art. 90.2 ET establece que los convenios colectivos tienen que ser presentados ante la autoridad laboral “a los solos efectos de registro”, dentro del mismo plazo de 15 desde su firma que se aplica a la obligación de presentar el plan de igualdad para su registro. Que la regulación legal incida en que la presentación del convenio ante la autoridad laboral es solo a efectos de registro indica que el registro no es condición de validez ni del convenio colectivo ni de otros productos de la negociación colectiva como los planes de igualdad, no teniendo más valor que el meramente declarativo.

También la regulación reglamentaria del procedimiento de negociación y registro de los planes de igualdad evidencia que su registro no tiene carácter constitutivo. El art. 5.6 RD 901/2020 prevé que el resultado de la negociación del plan debe plasmarse por escrito y firmarse por sus negociadores para su remisión a la autoridad laboral “a los efectos de registro y depósito y publicidad”, no a otros efectos distintos de la publicidad. Y el art. 11.3 RD 901/2020 confirma esta idea cuando previene que la inscripción en el REGCON “permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad”. Es decir, de acuerdo con los arts. 5.6 y 11.3 RD 901/2020, que se hallan además en sintonía con la regulación legal de los convenios colectivos, la inscripción registral del plan de igualdad solo tiene valor informativo y no condiciona su validez frente a terceros.

31 Resoluciones TACRC 90 y 1318/2025, de 23 de enero y 25 de septiembre; resolución TACP-Madrid 15/2025, de 16 de enero

32 En contra, Nieto Rojas, Patricia (2025): «El registro del plan de igualdad como requisito constitutivo», blog *El Foro de Labos*, entrada de 23.01.

a. Interpretación literal del art. 71.1.d LCSP

Interpretar que el registro del plan de igualdad tiene valor declarativo no fricciona con la literalidad del art. 71.1.d LCSP. El tenor de este precepto —las empresas licitadoras “deberán inscribir” el plan— no necesariamente obliga a la empresa a tener inscrito el plan en el momento final del plazo de presentación de ofertas; más bien, la obligación se circunscribe a tener aprobado el plan y tramitada la solicitud de su inscripción. Esta interpretación literal del art. 71.1.d LCSP la utiliza el TACP-Madrid para considerar que una empresa que obtiene la inscripción del plan con posterioridad al momento de tramitación de la licitación no incurre en la prohibición de contratar del actual art. 71.1.d LCSP, considerando que el registro retrotrae los efectos del plan a la fecha de su firma³³.

La tesis de la retroacción de los efectos de la inscripción del plan de igualdad está avalada por los Tribunales contencioso-administrativos³⁴. De igual modo, nuestros Tribunales del mismo Orden jurisdiccional también avalan la interpretación literal del art. 71.1.d LCSP cuando consideran que una empresa que acredita la solicitud de inscripción finalizado el plazo de presentación de ofertas pero antes de que finalice el plazo del requerimiento otorgado por la mesa de contratación para acreditar dicha inscripción no incurre en esta prohibición de contratar porque la reforma de 2024 “no describe la causa de prohibición de contratar como el no contar con un plan de igualdad inscrito en el Registro, sino no contar con el plan de igualdad, que deberá ser inscrito en el Registro”³⁵.

b. Interpretación del art. 71.1.d LCSP en relación con los plazos legales para negociar y aprobar el plan

La regulación legal de los plazos para aprobar el plan de igualdad también pone de manifiesto que tener inscrito el plan a la fecha final del plazo de presentación de ofertas no es estrictamente necesario para ser un operador económico fiable, adjudicatario de contratos públicos. Según el art. 3.3 RD 901/2020, la obligación de negociar el plan es exigible cuando la empresa alcanza el umbral de 50 trabajadores, momento en que, según el art. 4.1 RD 901/2020, echa a correr un plazo de 3 meses para constituir la comisión negociadora. Finalizado este plazo, según el art. 4.4 RD 901/2020, las empresas disponen de otros 12 meses para “tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro” del plan. Es decir, en total 15 meses, a contar desde el día que la plantilla de la empresa alcanza la cifra de 50 trabajadores, para tener negociado el plan y solicitada su inscripción.

33 Resolución 50/2025, de 30 de enero.

34 En la STSJ Castilla y León 22 octubre 2024 (Rº 594/2023) puede leerse que “teniendo en cuenta la existencia del Plan, la fecha a la que se retrotrae la inscripción registral y el principio de concurrencia que resulta del artículo 1 de la Ley 9/2017... concluimos que la entidad actora no incurría en causa de prohibición para contratar”.

35 STSJ Andalucía 14 mayo 2025 (Rº 416/2023).

Así las cosas, una empresa que alcanza el umbral de 50 trabajadores y que participa en un procedimiento de licitación antes de que se cumpla el plazo máximo para tener aprobado el plan y solicitada su inscripción no incurre en esta prohibición de contratar porque hasta que no se cumple este plazo de 15 meses la obligación legal de tener aprobado el plan y enviado a registrar no es aplicable. Otra solución generaría una distorsión del principio de concurrencia y del propio diseño temporal del RD 901/2020³⁶. Criterio, por lo demás, adoptado por el TACP-Madrid³⁷, advirtiendo que la normativa sobre contratación pública tiene que cohonestarse con la laboral y que si el RD 901/2020 otorga un plazo para negociar desde el momento que se alcanza 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 de contratar”* porque *“en el momento en que la Mesa de contratación solicitó a la recurrente que acreditase la inscripción del plan de igualdad, esta no tenía obligación legal de tenerlo inscrito”*³⁸.

Por consiguiente, exigir en todo caso, ex art. 71.1.d LCSP, que las empresas licitadoras y/o adjudicatarias de contratos públicos tengan inscrito el plan de igualdad en el momento final del plazo de presentación de ofertas o incluso a la fecha de adjudicación del contrato es una interpretación excesivamente forzada y limitativa de la libertad de concurrencia, impropia para ser aplicada a una norma legal que tiene que ser objeto de interpretación restrictiva. De hecho, la última jurisprudencia de la Sala 4ª del TS, posterior al acuerdo del TACRC de 26 de septiembre de 2024, pone clarísimamente contra las cuerdas la tesis afirmada por el TACRC referida a que, tras la reforma de 2024 del art. 71.1.d LCSP, el registro del plan de igualdad ahora tiene valor constitutivo.

c. Interpretación del TS (Social). Carácter declarativo del registro

La Sala 4ª del TS acaba de establecer, con rotundidad, que la autoridad laboral no puede hacer un control de legalidad de los planes de igualdad que se presentan para su registro y, por consiguiente, no puede denegar su inscripción por motivos de ilegalidad³⁹. Confirma, así, el TS respecto de los planes de igualdad lo que prevé literalmente el art. 90.5 ET en relación con la obligación de registrar los convenios colectivos, referido a que, si la autoridad laboral considera que el convenio es ilegal o conculca el interés de terceros, debe dirigirse de oficio a la Jurisdicción Social.

36 Vid., Ariño Sánchez, Rafael y Montañés Lozano, Alfonso (2026): «Limitaciones a la exclusión por ausencia de plan de igualdad en las licitaciones contractuales públicas», *Actualidad Administrativa*, 1, edición digital, 3.

37 Resolución 455/2025, de 30 de octubre.

38 Vid., en relación con esta resolución del TACP-Madrid, afirmando que este Tribunal administrativo *“defiende una interpretación restrictiva y proporcionada de las prohibiciones de contratar, en línea con la normativa laboral”*, Esteban Cebollero, Asensio.: “Madrid dice basta: no toda falta de inscripción del plan de igualdad implica prohibición, <https://vbabogados.com/blog/madrid-inscripcion-plan-igualdad-exclusion-contratacion-giro-doctrinal/>

39 STS 27 mayo 2025 (Rº 111/2023).

Según el TS, el registro de los planes de igualdad es el mismo que el de los convenios colectivos *“y por tal causa las competencias de la autoridad registral en materia de planes de igualdad no son otras que las que tiene en materia de registro de convenios colectivos, lo que excluye por tanto el control de legalidad autónomo”*. La autoridad laboral, añade el TS, solo puede hacer un control formal, mientras que el control sobre el contenido de lo pactado, la legitimación de los negociadores, la correcta constitución de la comisión negociadora y el procedimiento seguido queda *“sujeto a una reserva de jurisdicción”*. El TS considera que ello es así porque la fuerza normativa del convenio, como la del plan de igualdad, *“no deriva de ningún acto administrativo aprobatorio, sino de la propia potestad normativa de los interlocutores sociales”*.

Solo el Poder Judicial puede declarar que un plan de igualdad es ilegal. Si la autoridad laboral entiende que el plan presentado para su registro vulnera la legalidad, está obligada a tramitar su inscripción y posteriormente, si así lo considera, impugnarlo judicialmente. El control formal —no de fondo— del plan de igualdad que la autoridad laboral sí puede, y debe, efectuar tiene que ceñirse, según el TS, a controlar que sus negociadores ostenten una *“mínima apariencia exigible de sujeto negociador válido”*, lo que implica un control superficial reducido a comprobar que lo que es objeto de registro es un convenio colectivo *“y no otra cosa distinta”*, el cual ha de ser presentado para su registro *“por un sujeto legitimado para hacerlo y con las firmas, el formato y la documentación complementaria que exige la norma, requiriendo en otro caso la subsanación dentro del plazo legal previsto”*.

Cabe reparar en que el control formal de la adecuación del plan que pide el TS a la autoridad laboral cuando el plan se presenta para su registro es asunto estrechamente ligado con la obligación de cumplimentar la *Hoja estadística del Plan de Igualdad* del anexo 2.V RD 713/2010. Documento en formato electrónico que incluye los datos del plan que el solicitante de la inscripción tiene que aportar para obtener el justificante de la solicitud de inscripción, con sus correspondientes requerimientos de subsanación si la autoridad laboral entiende que la documentación aportada por el solicitante no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente (art. 8.2 RD 713/2010). A este aspecto se dedica el siguiente apartado de este estudio.

3.2.3. El justificante de la solicitud de inscripción del plan en el REGCON como elemento acreditativo de no incurrir en la correspondiente prohibición

La hoja estadística de convenios colectivos del REGCON obliga al solicitante de la inscripción a aportar a la autoridad laboral distintos tipos de datos para proceder al registro del plan de igualdad y obtener el correspondiente justificante de la solicitud de inscripción. Específicamente, datos registrales de la empresa, del plan de igualdad, de la comisión negociadora, datos relativos al diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad, así como relativos al contenido del plan y, en fin, datos sobre las medidas previstas en el plan para su seguimiento y evaluación.

En estas condiciones, no parece problemático interpretar que la antecitada sentencia del TS conduce directamente a reconocer que una empresa que obtiene el justificante de la solicitud de inscripción del plan en el registro acredita con ello ante la autoridad laboral esa apariencia mínima exigible de sujeto negociador válido y acredita también la condición del plan de igualdad como auténtico plan de igualdad, no como otra cosa distinta. Lo que a su vez impone reconocer que, si el solicitante obtiene el justificante de la solicitud de inscripción, la autoridad laboral está obligada a registrar el plan, sin perjuicio de que, tras la inscripción, pueda impugnarlo posteriormente ante los Tribunales laborales si considera que no se ajusta, por motivos de fondo, a la legalidad vigente.

La única obligación que recae sobre el solicitante de la inscripción del plan es realizar la solicitud en plazo —15 días desde su firma (art. 6.1 RD 713/2010)—. El solicitante está obligado a solicitar en plazo la inscripción, pero no está obligado a obtenerla. Más bien, el solicitante tiene derecho a obtener la inscripción porque la cumplimentación electrónica de la hoja estadística del REGCON implica superar el filtro del único control, el formal, que la autoridad laboral puede y debe realizar del plan que se presenta para su registro. Como quiera que para el control material de la legalidad del plan existe una reserva de jurisdicción, es evidente que el art. 71.1.d LCSP no puede interpretarse como hace el acuerdo de 26 de septiembre de 2024 del TACRC al considerar que un plan no inscrito cuando finaliza el plazo de presentación de ofertas conduce necesariamente a la exclusión de la empresa licitadora. La licitadora, se insiste, solo está obligada a solicitar la inscripción, mientras que la autoridad laboral está obligada a inscribir aquellos planes cuya inscripción se solicita en tiempo y forma. Interpretar de otro modo el art. 71.1.d LCSP equivaldría a decir que el solicitante de la inscripción no tiene derecho a obtenerla si la solicita en tiempo y forma y que está obligado a obtenerla para poder licitar.

3.2.4. Consecuencias de la naturaleza declarativa de la inscripción registral

No siendo dudoso que la inscripción registral del plan de igualdad solo tiene valor declarativo, o *ad probationem*, no constitutivo de su validez frente a terceros, también es razonable pensar que una resolución de la autoridad laboral que rechaza el registro del plan por motivos de fondo y que provoca el daño colateral de anular la adjudicación del contrato público a una empresa, abre la puerta a escenarios de responsabilidad patrimonial por error de la Administración si la Jurisdicción Social estima después que la empresa tenía derecho a obtener la inscripción, con independencia de que el plan en cuestión sea declarado ilegal más adelante por los Tribunales laborales⁴⁰.

40 Vid., Chaves, José Ramón (2024): «El Tribunal Central de Recursos Contractuales avisa del necesario registro del plan de igualdad para contratar», <https://delajusticia.com/2024/10/02/el-tribunal-central-de-recursos-contractuales-avisa-del-necesario-registro-del-plan-de-igualdad-para-contratar/>

El acuerdo del TACRC sobre esta prohibición de contratar es coherente con su doctrina sobre la seguridad jurídica cuando aplica la jurisprudencia de la Sala 4ª del TS sobre el silencio positivo en materia de registro. Así que, por la misma razón, la garantía de la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico debería conducir al TACRC a rectificar su doctrina sobre el carácter constitutivo del registro, integrando la nueva jurisprudencia del TS sobre el control formal, no material, del plan de igualdad que corresponde a la autoridad laboral y reinterpretando que no incurren en la causa de prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP aquellas empresas que, a la fecha final del plazo de presentación de ofertas, disponen de un plan de igualdad enviado a registrar, con independencia de que la autoridad laboral aún no lo haya registrado y/o que no hayan transcurrido 3 meses desde la solicitud de registro. Resulta expresivo, en este sentido, el TACP-Cataluña cuando manifiesta que los Tribunales administrativos de recursos contractuales tienen por función dirimir sobre la concurrencia o no de una prohibición de contratar, pero que cuando esta prohibición concierne a una figura laboral como el plan de igualdad, entonces *“habrán de prevalecer en su resolución las consideraciones que hayan efectuado las autoridades laborales y órganos competentes para dirimir las”*⁴¹.

La reforma del art. 71.1.d LCSP producida en el año 2024 fue útil para armonizar la regulación laboral del plan de igualdad con la regulación administrativa de la correspondiente prohibición de contratar dado que, hasta entonces, la interpretación restrictiva de la norma conducía a que el plan no registrado no integrase esta causa de prohibición de contratar. Es decir, antes de la reforma de 2024, y con carácter general, las empresas con plan de igualdad vigente pero no inscrito sí podían licitar⁴².

Tras la reforma de 2024 la posibilidad de licitar teniendo un plan de igualdad vigente pero no registrado se complica. Las empresas que tengan plan de igualdad pero no lo tengan inscrito o no hayan solicitado su inscripción, o las que se encuentren negociando el plan durante el procedimiento de licitación, habrán dado, en efecto, un primer paso para ser excluidas del expediente de licitación o para ver revocado, ex art. 39.2.a LCSP, el acuerdo de adjudicación favorable. Cuestión que dirige este estudio hacia su último apartado, centrado en lo que el acuerdo del TACRC de 26 de septiembre de 2024 que se viene citando denomina *“doctrina del self cleaning”*, aplicable, según el TACRC, *“A efectos de la acreditación de no estar incurso en la prohibición de contratar”*.

3.3. La prohibición de contratar y las medidas correctoras en materia de igualdad: La doctrina del self cleaning

Expone el TACRC en su acuerdo de 5 de abril de 2022, sobre todas las prohibiciones de contratar, que la doctrina del *self cleaning* tiene fundamento en el art. 57.6 de

41 Resolución 427/2025, de 7 de noviembre.

42 Vid., González Uceda, Sonia (2024): «La inscripción obligatoria de los planes de igualdad tras la modificación del artículo 71.1.d de la Ley de Contratos del Sector público», entrada en *Observatorio de Contratación Pública* de 25.11.

la vigente Directiva de Contratación, que establece que el licitador puede presentar pruebas de que pese a incurrir, *a priori*, en una causa de prohibición de contratar, las medidas por él adoptadas con posterioridad a quedar incurso en la prohibición son suficientes para demostrar y recuperar su fiabilidad como operador económico contratista de una entidad pública.

La transposición del art. 57.6 D 2014/24 se llevó a cabo por medio del art. 72.5 LCSP, norma que articula un trámite de audiencia al licitador inicialmente incurso en una prohibición de contratar aplicable a las prohibiciones que han de ser objeto de declaración expresa. Mientras que la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad no es objeto de declaración expresa, sino que es apreciable directamente por el órgano de contratación (art. 72.1 LCSP). De inicio, por tanto, un operador económico que *a priori* incurra en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad no podría beneficiarse de la posibilidad de restaurar su fiabilidad para poder licitar o, en su caso, ser adjudicatario del contrato. Sin embargo, tal y como se ha señalado⁴³, esta interpretación queda ampliamente superada merced a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que reconoce efecto directo a esta norma comunitaria⁴⁴. De modo que, según desarrolla el TACP-Cataluña, la jurisprudencia comunitaria impone reconocer a los licitadores que incurren en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad el derecho a demostrar su fiabilidad antes de quedar definitivamente excluidos del procedimiento de licitación⁴⁵.

El acuerdo del TACRC sobre las prohibiciones de contratar de 5 de abril de 2022 se mueve en esta línea, que en definitiva apunta a la inviabilidad de la exclusión automática de los adjudicatarios que supuestamente incurren en la situación de tener prohibido contratar por no disponer de un plan de igualdad inscrito en el REGCON en el momento de presentar su oferta⁴⁶. Señala, en concreto, dicho acuerdo que (i) los licitadores no deben encontrarse incursos en prohibición para contratar al fin del plazo de presentación de ofertas; (ii) el licitador propuesto como adjudicatario no podrá encontrarse incurso en prohibición de contratar al tiempo de celebración del contrato; (iii) durante la licitación el órgano de contratación podrá exigir que se acredite no encontrarse incurso en prohibición de contratar cuando aprecie indicios de lo contrario, no solo en el trámite previsto en el art. 150.2 LCSP; y, (iv) previamente a declarar la exclusión, cuando el órgano de contratación aprecie la existencia de una causa de prohibición de contratar habrá de ponerlo en conocimiento del licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad.

43 Vid., Pérez Roldán, Margarita y Rodríguez Lorca, Ana Isabel (2023): «Los planes de igualdad en la contratación pública», *Derecho y Salud*, 33, 202.

44 STJUE 14 enero de 2021 (asunto C-387/19).

45 Resolución 427/2025, de 7 de noviembre.

46 Vid., Codes, Alfonso: (2024): «La admisión de medidas corporativas de self-cleaning como alternativa a la inscripción del Plan de Igualdad en las licitaciones públicas», *CMS. Referencias Jurídicas*, entrada de 08.04.

3.3.1. Requerimientos y obligaciones del órgano de contratación

Que, tal y como declara el citado acuerdo del TACRC, el órgano de contratación puede pedir en cualquier momento del procedimiento al licitador que justifique que tiene inscrito el plan de igualdad encaja, nuevamente según el TACRC, en el art. 28.3 LPACAP, que establece que las Administraciones públicas no requerirán a los interesados datos o documentos que ya hayan sido aportados con anterioridad pero que, a estos efectos, *“el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los documentos”*⁴⁷. Además, el órgano o mesa de contratación también pueden requerir esta documentación a los licitadores en cualquier momento del procedimiento, específicamente ex art. 140.3 LCSP, *“cuando consideren que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración”*. Y también, en fin, el art. 150.2 LCSP prevé que, antes de adjudicar el contrato al licitador que ha presentado la mejor oferta, hay que requerirle para que aporte, entre otra documentación, la documentación justificativa del plan de igualdad en un plazo de 10 días, salvo si esta documentación ya ha sido aportada con anterioridad.

Está claro que las medidas y/o requerimientos que puede efectuar el órgano de contratación al licitador para que justifique que no incurre en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad no son las medidas de audiencia del art. 75.2 LCSP que funcionan como mecanismo legal de *self cleaning* para las prohibiciones de contratar que deben ser objeto de declaración expresa. Sin embargo, resulta igualmente evidente que estos trámites/requerimientos del art. 28.3 LPACAP y de los arts. 140.3 LCSP y 150.2 LCSP también pueden funcionar como mecanismos para facilitar, ex art. 57.6 D 2014/24, que el licitador realice el *self cleaning* y pruebe ante el órgano de contratación que no incurre, o que ha dejado de incurrir, en la citada prohibición de celebrar contratos públicos relativa al plan de igualdad.

La interpretación que hace el TACRC sobre el derecho de defensa que hay que reconocer a los licitadores y/o adjudicatarios que *a priori* incurren en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad antes de quedar excluidos del expediente de licitación está confirmada en el Orden Contencioso-administrativo. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, argumenta, con acierto, que la causa determinante de la prohibición de contratar no es tanto no tener inscrito el plan como no tener plan de igualdad, por lo que reconocer al licitador la posibilidad de restaurar su fiabilidad *“lo es en orden a la inscripción del plan de igualdad, no a que el licitador cuente con un plan de igualdad”*⁴⁸. Estos motivos, según este Tribunal, obligan al órgano de contratación a permitir que el licitador corrija su incumplimiento después de finalizado el plazo de presentación de ofertas sin que ello vulnere el art. 140.4 LCSP.

Esta sentencia que se cita del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía no solo es importante porque confirma que el órgano de contratación está obligado a facilitar

47 Resolución 1087/2025, de 18 de julio.

48 STSJ Andalucía 14 mayo 2025 (R° 416/2023).

el *self cleaning* de los licitadores inicialmente incursos en esta prohibición legal de celebrar contratos públicos. Lo es también porque declara que el incumplimiento de esta obligación de facilitar el *self cleaning* por parte de la mesa u órgano de contratación conduce a la retroacción del expediente de licitación al momento anterior a producirse la expulsión del licitador, para otorgarle un plazo de subsanación. El TA-CRC incluso reconoce que, si el órgano de contratación no concede al licitador la oportunidad de probar su solvencia, este puede actuar a iniciativa propia y demostrar, por ejemplo aportando mediante correo electrónico los correspondientes elementos justificativos, que cuando la mesa de contratación se dispone a acordar su exclusión del procedimiento sí cuenta con plan de igualdad inscrito en el REGCON⁴⁹.

En la práctica, y a mayor abundamiento, las obligaciones del órgano de contratación en materia de *self cleaning* de las empresas licitadoras no acaban ahí. Además de facilitar que el licitador que *a priori* incurra en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad pruebe que es un operador fiable, la mesa de contratación debe también valorar escrupulosamente la documentación sobre *self cleaning* que aporta la empresa y, en todo caso, concluir de forma motivada si entiende, o no, acreditada esta fiabilidad. El TACP-Cataluña tiene declarado, en este sentido, que la función de los Tribunales administrativos de recursos contractuales es estrictamente revisora de la actuación del órgano de contratación, por lo que si el órgano de contratación no valora las medidas de *self cleaning* adoptadas por la empresa y/o razona de forma motivada sobre su adecuación⁵⁰, procede la anulación del acuerdo de exclusión o, en su caso, de adjudicación, por incumplimiento del derecho al *self cleaning* de la licitadora⁵¹. La consecuencia de esta anulación es la retroacción del expediente al momento anterior a la adopción del acuerdo de exclusión, para que el órgano de contratación adopte una decisión motivada sobre si la empresa licitadora sigue, o no, incurriendo en la prohibición tras la adopción de las oportunas medidas correctoras.

3.3.2. Momentos para el self cleaning

Una lectura conjunta de los arts. 28.3 LPACAP, 140.3 LCSP y 150.2 LCSP permite extraer la conclusión de que, en la práctica, los operadores económicos que no cuenten con un plan de igualdad efectivamente inscrito en el REGCON en el momento final del plazo de presentación de ofertas podrán ejercer su derecho de *self cleaning*, siempre a requerimiento de subsanación de la mesa u órgano de contratación, en tres momentos diferentes del procedimiento de licitación:

49 Resolución 334/2025, de 12 de marzo.

50 Lo que sucede, por ejemplo, según las resoluciones que se citan en la siguiente nota del TACP-Cataluña, cuando la única referencia que contiene el acta de la mesa de contratación es para listar los documentos presentados por la empresa para vindicar su fiabilidad pero "*sin realizar consideración alguna al respecto*".

51 Resoluciones TACP-Cataluña 427, 505 y 510/2025, de 7 de noviembre y, las dos últimas, de 19 de diciembre.

1º. La mesa de contratación puede requerir discrecionalmente, en cualquier momento antes de la adjudicación del contrato, para que el licitador indique en qué momento y ante qué registro presentó la solicitud de inscripción del plan de igualdad (art. 28.3 LPACAP). Según el TACRC, si el licitador no atiende este requerimiento la mesa puede acordar su exclusión del procedimiento de licitación⁵².

2º. Si la mesa de contratación duda sobre si el licitador tiene inscrito el plan de igualdad puede requerirle en cualquier momento, siempre antes de la adjudicación del contrato, para que aporte no solo indicaciones sobre el registro en el que ha inscrito el plan, sino toda la documentación justificativa de dicha inscripción (art. 140.3 LCSP). Según los Tribunales contencioso-administrativos, si tras este trámite se comprueba que la declaración responsable sobre el plan de igualdad no es veraz, la consecuencia, ex art. 69.4 LPACAP, es la expulsión del procedimiento de licitación⁵³.

3º. Obligatoria, salvo que la documentación se haya aportado con anterioridad, la mesa de contratación tiene que conceder un plazo de 10 días al licitador que ha presentado la mejor oferta para que aporte, entre otra documentación, la documentación justificativa de la inscripción del plan de igualdad antes de adjudicarle el contrato (art. 150.2 LCSP)⁵⁴. Si, aportada la documentación, la mesa aprecia defectos en la declaración responsable sobre la vigencia e inscripción del plan, debe conceder un plazo de 3 días para corregir estos defectos (art. 141.2 LCSP), siendo, por tanto, según el TACP-Cataluña, en este momento cuando el licitador propuesto como adjudicatario podrá ejercer su derecho de *self cleaning*⁵⁵. Y añadir que, si las medidas de *self cleaning* aportadas durante el trámite del art. 150.2 LCSP son consideradas adecuadas, lo normal será que ello desemboque en una resolución de adjudicación. Obviamente, si una empresa impugna ese acuerdo de adjudicación ante el TACRC o su equivalente autonómico y el recurso especial administrativo prospera, el resultado será la anulación del acuerdo de adjudicación. En cuyo caso, si la empresa adjudicataria impugna judicialmente esa resolución del Tribunal administrativo y su recurso también tiene éxito, se abren complicados escenarios para resarcir a la empresa adjudicataria por la anulación del acuerdo de adjudicación⁵⁶.

No es dudoso, a tenor de cuanto se lleva expuesto, que el *self cleaning* de las empresas licitadoras en materia de igualdad queda enmarcado entre los momentos que

52 Resolución 1087/2025, de 18 de julio.

53 Sentencias TSJ País vasco 208 y 254/2025, de 9 de mayo y 17 de junio.

54 La presentación de una declaración responsable no exime la obligación del órgano de contratación de requerir a la empresa propuesta como adjudicataria que aporte esta documentación, vid., resolución el TACP-Cataluña 510/2025, de 19 de diciembre.

55 Resolución 505/2025, de 19 de diciembre.

56 Las SSTSJ Castilla y León 22 de octubre 2022 (Rº 594/2023) y 25 noviembre 2025 (Rº 1134/2025) declaran, con base en el art. 31 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, que la anulación de la resolución del TACRC comporta el derecho de la licitadora a que ese contrato se le adjudique por el plazo que reste para su ejecución y comporta asimismo el derecho a indemnización por el tiempo que no pudo ejecutar el contrato.

delimitan el término final del plazo de presentación de ofertas y también el de la adjudicación del contrato. Las medidas de *self cleaning* ejecutadas por la empresa licitadora tras el trámite de subsanación del art. 150.2 LCSP, con posterioridad a la adopción del acuerdo de su exclusión y/o aportadas como prueba de solvencia por vez primera en sede del recurso especial ante el TACRC o su equivalente autonómico, carecen de virtualidad para restaurar la fiabilidad del licitador. La no aprobación del plan de igualdad y/o la ausencia de solicitud de inscripción registral al tiempo de la propuesta de adjudicación del contrato —art. 140.4 LCSP— provocan, en efecto, de acuerdo con el TACRC, que la concesión de un trámite para el *self cleaning* resulte inoportuna⁵⁷.

3.3.3. Escenarios sobre *self cleaning*

El momento del *self cleaning* depende del requerimiento de subsanación por parte del órgano de contratación. Pero lo que no resuelven los acuerdos del TACRC es el tipo de medidas de *self cleaning* sustitutorias de la obligación de tener un plan de igualdad que hay que inscribir en el registro. En este sentido, anteriormente ya se ha explicado que la empresa no incurre en esta prohibición si tiene el plan aprobado y enviado a registrar a la fecha de finalización del término de presentación de ofertas, de modo que bastaría con enviar al órgano de contratación, dentro del plazo reconocido para la subsanación, el justificante de la solicitud de inscripción del plan para entender que el licitador deja de incurrir en dicha prohibición.

Sin embargo, si la empresa licitadora no dispone de justificante de la solicitud de inscripción registral del plan a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, el escenario se complica debido a su enorme casuismo. En todo caso, resulta aquí de aplicación la doctrina del TACP-Galicia, que explica que, en materia de *self cleaning* sobre el plan de igualdad, las medidas correctoras que hay que reclamar a la empresa no pueden consistir en acreditar que tiene inscrito el plan, o solicitada su inscripción, “sino que la demostración de la fiabilidad por el licitador debe tener un alcance diferente”⁵⁸.

Cabría, en este sentido, representar hasta tres escenarios sobre *self cleaning* en materia de igualdad aplicables en función de si, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, la empresa tiene plan vigente, pero sin inscripción solicitada en el REGCON; o no tiene plan porque se encuentra negociándolo, o, incluso, no está negociando el plan pero por una causa ajena a su voluntad.

a. Empresas con plan de igualdad vigente, pero sin inscripción solicitada en el REGCON a la fecha final del plazo de presentación de ofertas

Puede suceder que una empresa licitadora con plan de igualdad pero sin inscripción solicitada en el REGCON al término de la fecha de presentación de ofertas solici-

57 Resoluciones 460 y 1137/2025, de 27 de marzo y 31 de julio.

58 Resolución 6/2024, de 18 de enero.

te posteriormente dicha inscripción o bien a iniciativa propia, en cualquier momento antes de ser requerida para la subsanación por parte del órgano de contratación, o bien a requerimiento del órgano de contratación y dentro del plazo de subsanación reconocido.

Si la empresa obtiene el justificante de la solicitud de inscripción antes de ser requerida para ello, o si consigue cumplimentar la aplicación electrónica del REGCON en el plazo de subsanación otorgado por la mesa y obtiene el justificante de la solicitud de inscripción, en ambos casos no parece problemático admitir que la licitadora inicialmente incurso en esta prohibición de contratar restaura su fiabilidad. En la práctica, el TACP-Madrid reconoce que una empresa que no tiene el plan inscrito cuando presenta su oferta puede ser adjudicataria del contrato público si aporta la solicitud de inscripción del plan en el REGCON en la fase de presentación de la documentación requerida ex art. 150.2 LCSP, es decir, antes de la adjudicación del contrato⁵⁹.

b. Empresas que se encuentran negociando el plan de igualdad a la fecha final del plazo de presentación de ofertas

También puede suceder que la empresa licitadora no tenga solicitada la inscripción del plan cuando presenta su oferta porque se encuentra negociándolo. Pudiendo, asimismo, ocurrir que esta negociación se esté llevando a cabo *ex novo*, porque es el primer plan de igualdad que se negocia en la empresa, o para sustituir un plan caducado por aplicación del plazo máximo de 4 años.

Si la negociación *ex novo* del plan se produce dentro de los plazos del art. 4 RD 901/2020 para negociar desde que la empresa alcanza la plantilla de 50 trabajadores, la empresa que acredita esta circunstancia dentro del plazo señalado por el órgano de contratación automáticamente restaura su fiabilidad y deja de incurrir en esta prohibición.

Pero si la licitadora, al tiempo de la finalización del plazo de presentación de ofertas, se encuentra negociando su primer plan de igualdad habiendo transcurrido el plazo máximo del art. 4 RD 901/2020, todo apunta a que la empresa es poco fiable como contratista socialmente responsable y puede quedar excluida, ex art. 71.1.d LCSP, del procedimiento de licitación. Con el añadido de que, en este caso de incumplimiento de los plazos legales para negociar el plan de igualdad obligatorio en empresas de 50 o más trabajadores, resulta aplicable la infracción administrativa muy grave del último inciso del art. 8.17 del RD-Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Así que la empresa licitadora que apruebe y envíe a registrar su primer plan de igualdad habiendo transcurrido el plazo máximo para la negociación y habiendo transcurrido también el plazo de presentación de ofertas en el correspondiente expediente de li-

59 Resolución 50/2025, de 30 de enero.

citación podrá dejar de incurrir en la infracción administrativa tipificada en la LISOS, pero difícilmente dejará de incurrir en esta causa de prohibición de contratar tipificada en la LCSP.

Según el TACP-Canarias, en efecto, la falta de diligencia de la empresa licitadora que empieza a negociar el plan de igualdad fuera de los plazos legales con el objetivo de dejar de incurrir en la prohibición de contratar del art. 71.1.d LCSP hace que la aprobación del plan en un momento posterior al requerimiento de subsanación carezca de virtualidad para restablecer su fiabilidad⁶⁰. Y el mismo TACP-Canarias confirma, con similar sentido, que un plan enviado a registrar tras la adjudicación del contrato y tras haber interpuesto la empresa recurso especial en materia de contratación contra su exclusión del procedimiento de licitación tiene poco recorrido de cara a acreditar que la empresa no incurre en esta prohibición de contratar⁶¹.

Razonamientos similares, por otra parte, hay que aplicar para resolver el supuesto de las empresas licitadoras con plan de igualdad caducado que se hallan negociando el sustitutorio a la fecha final del plazo de presentación de ofertas.

En materia de duración de los planes de igualdad, el art. 9.1 RD 901/2020 conduce, ya se ha visto, a su caducidad al término de 4 años. Una salida para no incurrir en la prohibición de contratar podría ser negociar el nuevo e intentar obtener el justificante de la solicitud de inscripción antes de que finalice la vigencia del primero. De otro modo, si la empresa licitadora empieza a negociar el plan sustitutorio tras haber presentado su oferta, el caso, igual que el caso de la empresa que empieza a negociar su primer plan con incumplimiento de plazos, apunta también a una empresa poco fiable. Esto sucede, por ejemplo, según el TACP-Cataluña⁶², cuando la licitadora constituye la comisión negociadora del nuevo plan el mismo día en que finaliza el plazo de presentación de ofertas⁶³. O también cuando, a la fecha del requerimiento para la subsanación, la empresa ni siquiera tiene el plan de igualdad aprobado⁶⁴.

Por muy criticable que, *lege ferenda*, resulte la regulación que hace el art. 9.1 RD 901/2020 de la duración de los planes de igualdad, mientras esta norma no se reforme para reconocer la libertad de los negociadores del plan para pactar su término de vigencia, el REGCON no admite inscribir la prórroga del plan de igualdad y por eso un plan caducado no sirve, *lege data*, para acreditar que no se incurre en esta prohibición. Lo que, a mi juicio, sí debería servir como medida de *self cleaning* es acreditar ante el órgano de contratación que, aunque el plan anterior está caducado y no se dispone

60 Resolución 57/2025, de 3 de marzo.

61 Resolución 192/2025, de 11 de julio.

62 Resolución 384/2025, de 10 de octubre.

63 Vid., analizando esta misma resolución del TACP-Cataluña y concluyendo que "*no todas las medidas de corrección son idóneas a estos efectos*", Marcos, Zoilo (2026): «Sobre las prohibiciones de contratar con el sector público (I): Planes de igualdad y alcance de las medidas de autocorrección», blog *Regula estudio jurídico*, entrada de 27.0.

64 Resolución TACP-País vasco 167/2025, de 24 de octubre.

de solicitud de inscripción del nuevo a la fecha final de presentación de ofertas, a esa misma fecha la comisión de igualdad se encuentra negociando el plan sustitutorio y aplica por iniciativa propia el anterior hasta la aprobación del nuevo. Tesis sobre el *self cleaning* en estos escenarios que no deja de ser arriesgada, porque no me parece que existan resoluciones que la avalen ni del TACRC ni de sus equivalentes autonómicos.

c. Empresas de 50 o más trabajadores que carecen de plan de igualdad por causa ajena a su voluntad

La Sala 4ª del TS dejó entrever en una sentencia del año 2018 que el bloqueo negociador imputable exclusivamente al banco social, su negativa a negociar o la ausencia de cualquier tipo de representación de los trabajadores son circunstancias excepcionales que podrían funcionar “*como justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad*”⁶⁵.

A impulsos de esta sentencia, la disposición adicional 1ª RD 901/2020 obligó a reformar el REGCON para que este distinguiese, como hace actualmente, entre planes de igualdad negociados y planes de igualdad acordados unilateralmente por la empresa. De hecho, el art. 11.1 RD 901/2020 requiere la inscripción de los planes de igualdad, “*hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes*”. Habiendo precisado con posterioridad la Sala 4ª del TS, ya tras la modificación de la LOI por el RD-Ley 6/2019 y la posterior entrada en vigor del RD 901/2020⁶⁶, que la posibilidad de la elaboración unilateral del plan de igualdad por parte de la empresa, debiendo reconocerse con carácter absolutamente excepcional, encuentra justificación en que los planes de igualdad se diferencian de los convenios colectivos en (i) alcanzar el acuerdo es obligatorio en el caso del plan de igualdad, no en el caso del convenio colectivo; y (ii) la ausencia de acuerdo en el caso del plan de igualdad genera su inexistencia y, con ello, la comisión de una infracción laboral muy grave y la imposibilidad de celebrar contratos públicos⁶⁷.

Por consiguiente, si se dan las circunstancias excepcionales que justifican la elaboración unilateral del plan de igualdad por la empresa, esta puede, y debe, elaborarlo y solicitar su inscripción. Una empresa que atraviesa por estas circunstancias —por ejemplo, cuando no logra reunir la comisión negociadora tras reiterados intentos⁶⁸— y que quiera licitar deberá, como regla general, presentar a registrar el plan que ha ela-

65 STS 13 diciembre 2018 (Rº 213/2017).

66 Vid., Fabregat Montfort, Gemma (2024): «Plan de igualdad unilateral ante el silencio sindical: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 545/2024, de 11 de abril», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 164-173.

67 STS 11 abril 2024 (Rº 123/2023) y STS 20 noviembre 2024 (Rº 96/2024).

68 Vid., Preciado Domènech, Carlos Hugo (2024): «Planes de igualdad. Elaboración unilateral por la empresa ante la ausencia de representación legal y la prolongada incomparecencia sindical», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 5, edición digital, 6.

borado unilateralmente y obtener el justificante de la solicitud de inscripción antes del término final del plazo de presentación de ofertas. La empresa incurrirá, como regla general, en la prohibición de contratar relativa al plan de igualdad si a la fecha del fin del plazo de presentación de ofertas no dispone de la solicitud de inscripción registral del plan que ha elaborado de forma unilateral. La empresa, se insiste, no podrá practicar el *self cleaning* de este incumplimiento aduciendo que atraviesa por una de estas circunstancias excepcionales que imposibilitan la negociación del plan porque, precisamente para estas situaciones excepcionales, queda prevista en la ley la posibilidad de que la empresa lo elabore de forma unilateral.

