



ACUERDO 10/2024, DE 9 DE DICIEMBRE, SOBRE EL DEBER DE INSCRIPCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LOS LICITADORES EN EL REGISTRO LABORAL CORRESPONDIENTE.

ANTECEDENTES

La Junta Consultiva de Contratación Administrativa se encuentra facultada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Reglamento General de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, aprobado por Decreto 49/2003, de 3 de abril (RGCCPM), para impulsar y promover la normalización de la documentación administrativa en materia de contratación, sin perjuicio de las funciones de la Consejería competente en materia de calidad de los servicios y atención al ciudadano.

Asimismo, en virtud de los artículos 38.1.c) y 44 del RGCCPM, su Comisión Permanente tiene la facultad de informar con carácter preceptivo los pliegos de cláusulas administrativas particulares de general aplicación por cada órgano de contratación de la Comunidad de Madrid.

Por su parte, corresponde a la Dirección General de Patrimonio y Contratación la coordinación y ordenación de los procedimientos y la normalización de los documentos en materia de contratación pública, como dispone el artículo 11.2.a) del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. En uso de esta facultad, dicha Dirección General (a través de la Subdirección General de Coordinación de la Contratación Pública) elabora y adapta a la normativa en vigor modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares, que son informados por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa mediante el correspondiente Acuerdo en el que, además, se recomienda a los órganos de contratación que los adopten como modelos para los contratos de naturaleza análoga.

CONSIDERACIONES

1.- Mediante Acuerdo 5/2023, de 9 de junio, de la Comisión Permanente de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa, se procedió a modificar los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares (PCAP) informados y recomendados por dicha Junta Consultiva a fin, entre otros aspectos, de mejorar y simplificar los modelos de pliegos y facilitar la presentación de la documentación administrativa por parte de los licitadores.

Se consideró conveniente que, además de la declaración conforme al formulario

del documento europeo único de contratación (DEUC), se unificarán en un único modelo de declaración múltiple las otras declaraciones exigidas por el pliego sobre circunstancias distintas de las que recoge el DEUC. Para ello, se suprimieron los diferentes anexos con las distintas declaraciones y fueron sustituidos por el nuevo modelo de declaración responsable múltiple, además de adaptar las diferentes cláusulas de los distintos modelos de PCAP en las que se mencionaban dichos anexos.

Uno de los apartados del modelo de declaración múltiple, que figura como anexo a todos los modelos de pliegos, hace referencia al “Empleo de personas con discapacidad e igualdad de mujeres y hombres”, redactado hasta la fecha, precedido de una casilla de verificación, en los siguientes términos: “Que se trata de una empresa de 50 o más trabajadores y asume la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello.”

2.- En el Informe, de esta Junta Consultiva, 6/2023, de 15 de diciembre, sobre la acreditación de que los licitadores cuentan con un plan de igualdad de mujeres y hombres, se concluyó que:

“(…)

2.- Si bien resulta obligatorio el registro de los planes de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, hay que entender que lo es a efectos de permitir el acceso público a su contenido, sin que tenga carácter constitutivo ni sea un requisito para su validez o eficacia, por lo que su falta de inscripción en el REGCON no determina por sí sola que la empresa incurra en la causa de prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP.

3.- Si el órgano o la mesa de contratación, durante la tramitación del expediente y antes de la adjudicación, tienen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de alguna o algunas declaraciones de los licitadores en relación con el plan de igualdad, podrán consultar la existencia o no de dicho plan mediante consulta telemática en el REGCON. En caso de no figurar inscrito, se solicitará del licitador o licitadores afectados que aporten el justificante de la presentación de la solicitud de inscripción ante el REGCON o, en su defecto, una copia del plan de igualdad adoptado que estuviera aplicándose en el momento final del plazo de presentación de ofertas.”

3.- En el Boletín Oficial del Estado de fecha 2 de agosto de 2024 se publicó la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, cuya disposición final segunda modificó el primer párrafo de la letra d) del apartado 1 del artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP), quedando redactado como sigue:

“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 disposición final decimoquinta fijó la fecha de entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Por lo tanto, el cambio legislativo es de aplicación a los expedientes de contratación iniciados a partir del 22 de agosto de 2024.

4.- Anteriormente, el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, mediante Acuerdo de 15 de febrero de 2024, relativo al criterio interpretativo sobre la exigencia de inscripción que deben cumplir los Planes de Igualdad de los licitadores, actualizó su doctrina de la siguiente manera:

“A fecha del presente acuerdo, las entidades obligadas por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, tienen que estar en disposición de cumplir con lo dispuesto con la Ley, por lo que este Tribunal considera que ya corresponde exigir para acreditar la situación de cumplimiento la aportación del certificado de inscripción en el REGCOM (*sic*) o en su defecto, la acreditación del

transcurso del plazo de silencio administrativo de tres meses por cualquier medio válido en derecho.”

Recientemente, con fecha 26 de septiembre, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales adoptó el siguiente Acuerdo:

“SEGUNDO. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la Ley 9/2017, las empresas de cincuenta o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un Plan de Igualdad inscrito en el Registro Laboral correspondiente.

Una interpretación literal y teleológica de la modificación legislativa, expresada esta en la justificación de la reforma que expresamente cita el criterio de este Tribunal, nos conduce a considerar que la falta de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro activará la aplicación de la prohibición de contratar.

TERCERO. Como excepción al acuerdo anterior, no se encontrarán incursas en la prohibición para contratar, las empresas de cincuenta o más trabajadores, que hayan solicitado la inscripción del Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente y no hayan recibido notificación de decisión alguna sobre la misma transcurridos tres meses desde la solicitud. Tenemos en cuenta para ello que la sentencia nº 543/2024, de 11 de abril, de la Sala de lo Social, Pleno, del Tribunal Supremo aplica en este caso el silencio administrativo positivo, con la consecuencia de la imposible denegación tardía de la inscripción.”

5.- Tanto la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, como el nuevo criterio interpretativo seguido por los tribunales de recursos contractuales, hacen preciso modificar la cláusula denominada “Acreditación de la capacidad para contratar”, incluyendo un nuevo apartado 4 y renumerando los siguientes; así como el apartado dedicado al “Empleo de personas con discapacidad e igualdad de mujeres y hombres”, del modelo de declaración responsable múltiple que figura como anexo en todos los modelos de PCAP informados y recomendados por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid, para adaptarlos al cambio en la redacción del artículo 71.1.d) de la LCSP, de modo que queden así:

“Cláusula (...). *Acreditación de la capacidad para contratar.*

(...)

4.- Documentación acreditativa de contar con un plan de igualdad de mujeres y

hombres.

El órgano de contratación podrá consultar por medios electrónicos en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de la autoridad laboral competente, la efectiva inscripción del plan de igualdad de la empresa, salvo que conste su oposición expresa, en cuyo caso deberá presentar el certificado de inscripción en el mismo.

Cuando el licitador haya declarado que ha presentado la solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el correspondiente registro laboral junto con la documentación preceptiva para ello y que han transcurrido tres meses sin haber recibido notificación de decisión alguna sobre la misma, se le podrá requerir para que lo acredite mediante cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el documento que demuestre en qué fecha presentó la solicitud de inscripción de su plan de igualdad, acompañado de un certificado del citado registro acreditativo de tales extremos o, en defecto de este último, de la solicitud de tal certificado en la que figure su fecha de presentación en el mismo.

(...)"

“ANEXO (...). MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE MÚLTIPLE

(...)

Empleo de personas con discapacidad e igualdad de mujeres y hombres

Que se trata de una empresa de menos de 50 trabajadores.

Que, de resultar adjudicatario del contrato, y durante la vigencia del mismo, asume la obligación de tener empleados trabajadores con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanza un número de 50 o más trabajadores, de acuerdo con el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, o la de adoptar las medidas alternativas establecidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Asimismo, se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello, en cualquier momento durante la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva.

Que se trata de una empresa de 50 o más trabajadores y cuenta con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; así como que:

Su plan de igualdad está inscrito en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de la autoridad laboral competente.

Ha presentado la solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el citado registro junto con la documentación preceptiva para ello y han transcurrido tres meses sin haber recibido notificación de decisión alguna sobre la misma, lo que se compromete a acreditar ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello.

(...)"

Por lo expuesto, esta Comisión Permanente

ACUERDA

Efectuar en la cláusula denominada "Acreditación de la capacidad para contratar" y en el apartado dedicado al "Empleo de personas con discapacidad e igualdad de mujeres y hombres", del modelo de declaración responsable múltiple que figura como anexo en todos los modelos de PCAP informados y recomendados por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid, las modificaciones indicadas en la consideración 5 de este Acuerdo.