

Sobre las prohibiciones de contratar con el sector público (I): planes de igualdad y alcance de las medidas de autocorrección

I. Introducción: regulación positiva y resumen de la doctrina administrativa

Según lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, la LO 3/2007):

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Las empresas con **cincuenta o más trabajadores** deben contar con un plan de igualdad (cfr. artículo 45 de la LO 3/2007); de no hacerlo, incurren en una **prohibición de contratar** con el sector público, según lo dispuesto en el artículo 71.1 d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (**LCSP**).

Ha existido cierta controversia sobre si, a la fecha de finalización del plazo para presentar las ofertas, sólo era necesario disponer del plan de igualdad, o si, además, era obligatorio que el plan estuviese inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social (**REGCON**).

En este contexto, resulta especialmente relevante la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que desarrolla el régimen jurídico de los planes de igualdad en el ámbito laboral, y disciplina su contenido mínimo, el procedimiento de negociación, su vigencia (un plazo máximo general de cuatro años), así como la obligación de inscripción.

Esta norma se limita a regular los efectos del registro en el **plano laboral**, sin pronunciarse expresamente sobre el carácter constitutivo o no de la inscripción a efectos de la capacidad para contratar con el sector público.

Algunos tribunales de contratos públicos (como el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, por ejemplo en su [resolución nº 914/2024, de 18 de julio](#)) sostenían que el registro

del plan de igualdad carecía de carácter constitutivo, por lo que dicho registro no afectaba a la capacidad de las empresas a efectos de contratar con el sector público.

Otros tribunales, en cambio, adoptaron posturas más restrictivas, como el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía (por ejemplo, en su [resolución nº 147/2024, de 9 de abril](#)), al entender que el registro en el REGCON suponía además un control de legalidad del plan de igualdad. Por tanto, consideraba que dicha inscripción era necesaria para dar cumplimiento a lo dispuesto en la LO 3/2007, así como en el Real Decreto 901/2020, y, en consecuencia, era necesario que el plan de igualdad estuviese inscrito en el REGCON para no incurrir en prohibición de contratar.

Las dudas quedaron despejadas con la modificación del artículo 71 de la LCSP, operada por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que estableció expresamente **la obligación de que el plan de igualdad se registre en el registro laboral competente.**

Por tanto, en estos momentos la cuestión no reside tanto en si las empresas cuentan con un plan de igualdad debidamente inscrito en el registro laboral correspondiente, lo cual está fuera de dudas; sino en cuál es el margen que ofrecen las **medidas de autocorrección** (aunque el término que se ha extendido en este sentido es el anglicismo ***self cleaning***) en caso de no cumplir esta exigencia.

II. El alcance de las medidas de autocorrección

Como es sabido, el régimen de prohibiciones de contratar con el sector público, que se contiene en los artículos 71 a 73 de la LCSP, supone la incorporación al Derecho interno de los motivos de exclusión del artículo 57 la Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero, sobre contratación pública (DCP).

El apartado 6 de dicho artículo establece la posibilidad para los operadores económicos que incurran en causas de exclusión del procedimiento de licitación de evitar dicha exclusión si acreditan haber adoptado **medidas suficientes** que demuestren su fiabilidad. Por tanto, **este es el concepto nuclear de la cuestión: la fiabilidad que puedan acreditar los licitadores.**

El Pleno del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha dictado dos acuerdos que son de interés en este sentido. El primero de ellos es el [acuerdo de 5 de abril de 2022](#). En este acuerdo se afirma con carácter general que, antes de acordar la exclusión de un licitador (no sólo del propuesto como adjudicatario, sino de cualquiera), se le debe dar la oportunidad de demostrar su fiabilidad.

El [acuerdo de 26 de septiembre de 2024](#) es mucho más interesante, porque concretamente trata la cuestión de los planes de igualdad. Deja claro, en primer lugar, que la modificación legislativa que hemos comentado antes, referida a la obligación de la inscripción de los planes de igualdad en el registro laboral competente, surte efectos en los expedientes de licitación iniciados a partir del 22 de agosto de 2024.

En cuanto a las medidas de autocorrección, señala que no se encontrarán incursas en prohibición de contratar las empresas de cincuenta o más trabajadores que hayan **solicitado la inscripción** en el registro laboral competente y que no hayan recibido ninguna notificación sobre la decisión de inscripción en **tres meses** desde la solicitud. Éste es el alcance de las medidas auto correctoras en relación con la ausencia de un plan de igualdad debidamente inscrito, ni más ni menos.

III. La resolución del Tribunal Catalán de Contratos del Sector Público nº 384/2025

Así las cosas, el Tribunal Catalán de Contratos del Sector Público ha dictado una resolución de interés: la resolución [nº 384/2025, de 10 de octubre](#).

Esta resolución ha sido la segunda dictada en relación con la misma licitación. El Tribunal ya anuló la primera resolución de adjudicación del acuerdo marco controvertido en su resolución [nº 120/2025, de 20 de marzo](#); pero el órgano de contratación (erróneamente, como veremos después) reiteró la decisión de adjudicar el contrato al mismo operador económico al dar por buenas las medidas auto correctoras aplicadas.

Se trataba, en definitiva, de dirimir si el hecho de no contar con un plan de igualdad inscrito en el momento de la adjudicación del contrato debe dar lugar en todo caso a la exclusión de la oferta, por entenderse que es determinante de la prohibición de contratar, o si, por el contrario, cabe

aplicar medidas de auto corrección (distintas de la inscripción del plan en el momento decisivo) para dejar sin efectos esta prohibición.

El adjudicatario del acuerdo marco solicitó la desestimación del recurso sobre la base de lo siguiente:

- a. Su plan de igualdad se aprobó antes de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por lo que, en ese momento, no existía regulación específica sobre el periodo de vigencia máximo de los planes de igualdad, y su plan contenía una cláusula de ultraactividad en cuya virtud el plan se prorrogaba indefinidamente hasta la aprobación del nuevo plan que lo sustituyese.
- b. La empresa había iniciado los trámites para renovar el plan de igualdad, y a tal efecto había constituido la comisión negociadora el 22 de octubre de 2024, por lo que, desde ese momento, estaba negociando un nuevo plan.
- c. Finalmente, aportaba otro tipo de documentación (de índole privada) que acreditaba una gestión diligente en este sentido, como certificados de auditorías sobre la aplicación del plan de igualdad.

Frente a esto, el Tribunal recuerda que la prohibición de contratar del artículo 71.1 d) de la LCSP exige que la empresa cuente con **un plan de igualdad aprobado e inscrito** en el momento determinante de la aplicación de la prohibición.

El Tribunal concluye que la empresa no disponía de plan de igualdad inscrito, por lo que, en principio, incurría en la prohibición de contratar con el sector público derivada de la aplicación del artículo 71.1 d) de la LCSP.

El Tribunal, además, analiza la aplicación de la doctrina *self cleaning* en este supuesto de hecho, sobre la base de que la regulación en materia de contratación del sector público permite que los licitadores incursos en algún motivo de exclusión demuestren que “*las medidas adoptadas por él son suficientes para demostrar su fiabilidad pese a la existencia de un motivo de exclusión pertinente*”.

Por tanto, se les debe otorgar “*la posibilidad de presentar [al órgano de contratación] las medidas correctoras que eventualmente haya adoptado para subsanar la irregularidad detectada y, por tanto, para demostrar que puede ser considerada de nuevo una entidad fiable*”.

En primer lugar, el Tribunal constata que el plan de igualdad de la empresa no estaba vigente (tenía una vigencia de cuatro años, que finalizó con posterioridad al plazo máximo de

presentación de las ofertas, pero **antes de la adjudicación** del contrato). Además, la empresa adjudicataria había constituido la comisión negociadora a menos de un mes de que finalizase la vigencia del plan.

Desde el punto de vista de la autocorrección, en palabras de la resolución: “*uno de los puntos de vista clave del mecanismo de selfcleaning del artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE es la acreditación, por parte de la empresa, de **las medidas técnicas, organizativas y de personal concretar que ha adoptado para evitar la reiteración de la infracción** o la falta en cuestión y que, en el caso de nos ocupa, **consistiría en evitar que una empresa con cincuenta o más trabajadores no cuente (o deje de contar en algún momento) con un plan de igualdad aprobado, válido y debidamente inscrito en el REGCON**”* (énfasis añadido).

El Tribunal concluye que la empresa era conocedora, desde la aprobación de su plan de igualdad (en 2020), de que la vigencia de éste se extendía hasta el 18 de noviembre de 2024 y no más allá. La empresa no acreditó haber adaptado el plan a las obligaciones derivadas de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 ni haberlo registrado.

A estos efectos, la resolución tiene en cuenta la [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de enero de 2023, en el asunto C-682/21](#), en cuya virtud, uno de los factores que se debe tener en cuenta es si “*no se le podía exigir razonablemente [al licitador incurso en motivo de exclusión] que hiciera más de lo que hizo para subsanar estas deficiencias*”.

Las explicaciones aportadas por la empresa, y dadas por buenas por el órgano de contratación, no se consideran suficientes por el Tribunal: la ultraactividad de la vigencia contemplada en el plan de igualdad, y el inicio de la fase de negociación del nuevo plan, no son medidas que permitan enervar la prohibición de contratar con el sector público; no todas las medidas de autocorrección son idóneas a estos efectos, en definitiva.

IV. Conclusiones

Tras la modificación del artículo 71.1 d) de la LCSP por la LO 2/2024, la obligación de contar con un plan de igualdad inscrito en el registro laboral competente constituye un requisito ineludible para no incurrir en prohibición de contratar con el sector público en el caso de empresas con cincuenta o más trabajadores.

El acuerdo del Pleno del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales de 26 de septiembre de 2024 ha precisado el alcance temporal y material de la reforma en la LCSP, y ha confirmado que la exigencia de inscripción del plan de igualdad es aplicable a los expedientes de contratación iniciados a partir del 22 de agosto de 2024.

Dicho acuerdo afirma, además, que no incurrirán en prohibición de contratar aquellas empresas que hayan solicitado la inscripción del plan de igualdad en el registro laboral competente y respecto de las cuales haya transcurrido el plazo de tres meses sin resolución expresa, operando en tal caso el silencio administrativo positivo.

Fuera de este supuesto específico, el mecanismo de autocorrección previsto en el artículo 57.6 de la Directiva 2014/24/UE exige la acreditación de medidas concretas, suficientes y adoptadas en tiempo oportuno que permitan restaurar la fiabilidad del licitar.

La Resolución nº 384/2025 del Tribunal Catalán de Contratos del Sector Público delimita con claridad que las medidas auto correctoras deben estar orientadas a acreditar que, en el momento de la adjudicación del contrato, el operador económico cuenta con un plan de igualdad aprobado e inscrito.

No resultan suficientes, a estos efectos, medidas de auto corrección que no acreditan la eficacia del plan de igualdad en el momento decisivo; tales como la alegada ultraactividad del plan de igualdad vencido, el inicio de la negociación de un nuevo plan, la formulación de declaraciones genéricas de compromiso con los objetivos de la regulación en materia de igualdad, y la aportación de auditorías o certificaciones privadas que se refieren al cumplimiento de esta regulación por parte del licitador, pero que no prueban la existencia efectiva de un plan de igualdad registrado.

La diligencia exigible a las empresas obligadas a disponer de plan de igualdad incluye la anticipación suficiente a la fecha de finalización de la vigencia del plan, así como la adaptación de su contenido a las exigencias del Real Decreto 901/2020, y su inscripción en los plazos necesarios para evitar incurrir en prohibición de contratar.

En fin: cuando una empresa no dispone de un plan de igualdad válido e inscrito en la fecha de adjudicación del contrato, no puede beneficiarse del mecanismo de *self cleaning*, por lo que procede la exclusión de su oferta.