

## RECOMENDACIÓN 3/2023, DE 21 DE ABRIL, RESPECTO A LA ACREDITACIÓN DE NO ESTAR INCURSO EN LA CAUSA DE PROHIBICIÓN DE CONTRATAR CONSISTENTE EN NO CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD

Con ocasión de la revisión de los modelos de pliegos llevada a cabo en el mes de noviembre de 2022, se modificó, entre otras, la cláusula relativa a la documentación previa a la adjudicación (cláusula 10.7), en la letra correspondiente a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres por considerarse que la regulación que contenían los anteriores modelos de pliego recomendados respecto a la acreditación de no estar incurso en la causa de prohibición de contratar consistente en no contar con un plan de igualdad, excedía de lo exigido en el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en adelante LCSP. De este modo, de conformidad con lo que establece ese precepto, se consignó la declaración responsable como medio de acreditación válido, lo cual fue avalado por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, en sus preceptivos informes AJ-CEHFE 2022/25, AJ-CEHFE 2022/34 y AJ-CEHFE 2022/47, y por esta Comisión Consultiva de Contratación Pública, que recomendó los modelos pliegos de cláusulas administrativas particulares.

Sin embargo, el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía – TARCJA- en reciente Resolución 160/2023, y si bien la misma aborda un modelo de pliego anterior a la modificación que acabamos de reseñar, apunta a la insuficiencia de la acreditación del requisito mediante declaración responsable, afirmando que en fase previa de adjudicación ha de acreditarse materialmente la existencia de un plan de igualdad y que el mismo está inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (en adelante REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas.

A la vista de esta doctrina, esta Comisión, en sesión celebrada el 21 de abril de 2023, ha considerado necesario volver a abordar una revisión de la redacción de los modelos de pliegos, lo que aportará seguridad jurídica a las mesas y órganos de contratación, junto a la de las posibles personas licitadoras, y evitará resoluciones anulatorias de decisiones adoptadas en el seno de una licitación o incluso de pliegos rectores de la misma.

Por consiguiente, la cláusula correspondiente a la “Documentación previa a la adjudicación” respecto a la acreditación de la citada prohibición para contratar, ha quedado redactada en los siguientes términos:

*“j. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.*

*De conformidad con lo establecido en el artículo 71.1.d) de la LCSP, las empresas licitadoras que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán acreditar que cuentan con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007).*





*Para acreditar que no concurre la citada causa de prohibición para contratar, la persona licitadora propuesta como adjudicataria deberá presentar el plan de igualdad inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas.*

*No obstante, se considerará suficiente la solicitud de inscripción del plan de igualdad siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hayan transcurrido tres meses o más desde que se presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de la inscripción.*

*Si la persona propuesta como adjudicataria no acreditara disponer de un plan de igualdad en los términos expuestos, antes de proceder a su exclusión de la licitación se le otorgará un plazo de 3 días naturales para que demuestre que, a la fecha del requerimiento efectuado a tal fin, se encuentra en condiciones de cumplir con cualquiera de las exigencias de los dos párrafos anteriores.”*

A la vista de todo lo anterior, en aras a garantizar la seguridad jurídica de las mesas y órganos de contratación, junto a la de las personas licitadoras y el principio de no discriminación e igualdad de trato entre estas, esta Comisión Consultiva de Contratación Pública, en sesión celebrada el día 21 de abril de 2023, en ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 2.2.b) del Decreto 93/2005, de 29 de marzo, por el que se regulan su organización y funciones, modificado por el Decreto 39/2011, de 22 de febrero, por el que se establece la organización administrativa para la gestión de la contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales y se regula el régimen de bienes y servicios homologados, estando facultada para formular recomendaciones pertinentes con carácter general de interés para la Administración y con el ánimo de que sirva de guía para una aplicación uniforme por parte de todos los órganos de contratación, ha considerado oportuno adoptar la siguiente **RECOMENDACIÓN**.

En los expedientes de contratación licitados conforme a los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares recomendados por esta Comisión Consultiva de Contratación Pública que recogían, respecto a la acreditación de no estar incurso en la causa de prohibición de contratar consistente en no contar con un plan de igualdad -artículo 71.1.d) de la LCSP-, una declaración responsable, pudiera ser recomendable -toda vez que es una facultad que con carácter general se atribuye a la Administración en el artículo 69.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en el apartado 3 del artículo 140 de la propia LCSP- que en el trámite de requerimiento de documentación previa a la adjudicación regulado en el artículo 150.2 de la LCSP, se solicite a la empresa propuesta como adjudicataria, siempre que tenga 50 o más personas trabajadoras, que aporte el plan de igualdad aprobado e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) al tiempo de finalización del plazo de presentación de ofertas, o al menos la solicitud de inscripción del mismo siempre que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de ofertas, hayan transcurrido tres meses o más desde que se presentó la solicitud, sin que hubiera recaído resolución expresa sobre la procedencia de la inscripción.

La presente Recomendación cuenta, de acuerdo con su propia naturaleza, con el carácter de no vinculante para los órganos de contratación.