

# Alerta legal

Marzo 2023

El Plan de Igualdad en la contratación pública.

*Especial mención a su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.*



SDP ESTUDIO LEGAL

Avda. Cardenal Bueno Monreal, 50, 3ª Planta, 1, 2 y 6, Edificio Columbus, 41013, Sevilla

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito hemos de recordar los avances introducidos por Conferencias mundiales, como las de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

A nivel nacional, el artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. A su vez, el artículo 9.2 de la Carta Magna consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Para este fin, el legislador español ha elaborado la siguiente normativa: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## I. El Plan de Igualdad: contenido, obligatoriedad y registro

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** regula en su **Título IV, Capítulo III, artículos 45 a 49**, la figura de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. El **artículo 46, apartado primero**, define a los planes de igualdad como:

*“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.”*

En cuanto a su contenido, éste viene contemplado en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, que modifica al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Así, su **artículo 8, apartado segundo**, recoge el contenido mínimo que todo plan de igualdad debe tener:

*a) Determinación de las partes que los conciertan.*

*b) Ámbito personal, territorial y temporal.*

*c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*

*d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*

*f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*

*g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*

*h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*

*i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*

*j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*

*k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación”.*

Todas las empresas se encuentran obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (**ex art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007**).

Sin perjuicio de lo anterior, determinadas empresas tendrán la obligación de contar un plan de igualdad, concretamente:

- Empresas de más de cincuenta o más trabajadores.
- Empresas cuyo convenio colectivo de aplicación exijan la elaboración y aplicación de planes de igualdad.
- Empresas sancionadas por la autoridad laboral cuando ésta hubiera acordado sustituir la sanción accesoria por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

No obstante, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Además de elaborar y negociar los planes de igualdad, éstos deben ser objeto de inscripción obligatoria en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulados (en lo sucesivo, “RegCon”) en el **Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo**, según así lo dispone el **art. 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**.

## **II. Pronunciamientos de los Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales sobre la inscripción del Plan de Igualdad**

En el marco de la contratación pública, la cuestión relativa a la inscripción de los planes ha generado distintos pronunciamientos por parte de los Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales.

El **art. 71.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público** (en adelante, “**LCSP**”) establece como causa de prohibición de contratar para las empresas de 50 o más trabajadores no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el **art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**.

En caso de falta de inscripción del plan de igualdad en el registro se plantea la posibilidad de que las empresas pudieran incurrir en la causa de prohibición de contratar del **art. 71.1.d) de la LCSP**. Esta

cuestión es controvertida en la actualidad con criterios interpretativos diversos por los diferentes Tribunales de Recursos Contractuales.

De un lado, el **Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales** (en lo sucesivo, "TACRC"), en su **Resolución nº 1664/2022, de 29 de diciembre**, sostiene que *"la inscripción del plan de igualdad, si bien es obligatoria conforme al artículo 46 de la LO 3/2007 y del artículo 11 del RD 901/2020, lo es a los efectos de publicidad (artículo 11.3 de esta última norma), y no tiene carácter constitutivo. En este sentido, es claro el artículo 9 del citado RD cuando afirma que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años; no estando condicionado ni afectado en forma alguna por su inscripción"*.

De acuerdo con la citada Resolución, el TACRC considera que la inscripción del plan de igualdad, si bien sería obligatoria a los efectos del **art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007**, no tendría carácter constitutivo. En consecuencia, según el criterio del TACRC bastaría con que las empresas sujetas a la obligación del **art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007**, aprueben el plan de igualdad para no incurrir en la causa de prohibición de contratar del **art. 71.1.d) de la LCSP**.

De otro lado, el **Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Andalucía**, en su **Resolución 581/2022, de 7 de diciembre** (en adelante, "TARCJA"), desestimaba la pretensión de un licitador que fue excluido por no tener inscrito su plan de igualdad, en los siguientes términos *"no es posible acoger el argumento de la recurrente de que el plan adquiere virtualidad, legalidad y despliega todo su contenido obligacional en el momento de su firma (al menos para las partes firmantes: empresa y trabajadores adscritos a la misma) careciendo de relevancia otras cuestiones puramente formales"*. Y ello en cuanto que *"la normativa sectorial se refiere expresamente a la obligación de inscripción de los planes, siendo así que el registro e inscripción del plan presupone la previa realización de un examen o análisis de legalidad del plan por parte de la autoridad laboral competente"*.

Además, sostiene que la inscripción *"no es un mero requisito formal ni se practica a los solos efectos de conocimiento y publicidad del plan, sino que supone el ejercicio previo de un control de legalidad del contenido del plan, cumpliendo una función sustantiva"*. Ello implica que *"sólo a partir de la inscripción en el registro, el plan de igualdad goza de virtualidad plena y permite entender cumplida la normativa sectorial vigente en esta materia"*.

Por lo expuesto, el TARCJA considera que la inscripción del plan de igualdad, además de ser obligatoria, tendría carácter constitutivo. Este criterio es el que viene sosteniendo en sus últimas **Resoluciones nº 308/2022, de 2 de septiembre, nº 478/2022 de 5 de octubre, nº 503/2022, de 21 de octubre y nº 512/2022, de 28 de octubre**, así como el **Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid** en cuya **Resolución 130/2022, de 7 de abril** reconoce que *"La forma de acreditar la tenencia de plan de igualdad es la inscripción del mismo, que se verifica tras la comprobación del cumplimiento de los extremos transcritos en esta resolución"*.

Por su parte, el **Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón**, en su **Resolución 125/2022, de 23 de diciembre**, considera que no es competente para determinar el alcance de la naturaleza de la inscripción, puesto que es una cuestión netamente laboral, que no estaba prevista expresamente en los Pliegos. Así, señala que *"no se encuentra dentro de sus competencias valorar si el requisito de la inscripción del plan de igualdad en el REGCON es o no un requisito de carácter sustantivo, en tanto que se trata de una cuestión que no se resuelve aplicando la normativa contractual, a diferencia del requisito de la inscripción en el ROLECE –según se exige en el Anexo III del PCAP-, o en otros casos cuando los propios pliegos de prescripciones técnicas demandan que las licitadoras aporten la inscripción en un concreto registro"*.

La Resolución expone que *"para poder concluir si puede considerarse que la empresa tiene el plan de igualdad tal y como exige la normativa laboral, se tendría que ahondar en una materia que –se insiste– excede del ámbito que acaba de definirse en el meritado Acuerdo 14/2021, que es el que incumbe a*

*este Tribunal administrativo y que no puede resolverse con la aplicación de la normativa en materia de contratación pública, de modo que le está vedado a este Tribunal administrativo su resolución".*

Frente al criterio del TACRC, los Tribunales de Recursos Contractuales de Andalucía y Madrid consideran que las empresas sujetas a la obligación del **art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007** deberían aprobar e inscribir el plan de igualdad en el registro correspondiente para no incurrir en la causa de prohibición de contratar del **art. 71.1.d) de la LCSP**.

A la vista de que se trata de una cuestión controvertida con criterios distintos por parte de los Tribunales de Recursos Contractuales, habrá que estar pendiente de que los Tribunales unifiquen sus criterios acerca de la inscripción del Plan de Igualdad.

Los Planes de igualdad se han configurado como uno de los instrumentos para conseguir la igualdad real, y no solo formal, entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. Esta cuestión trasciende de la política social, y su implantación conlleva importantes consecuencias para el sector público y los operadores privados.

Esperando que el contenido de la presente Alerta legal sea de su interés, quedamos a su disposición para comentar o aclarar el contenido expuesto; para mayor información no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Un cordial saludo.



Jesús Tarancón Babio  
Asociado de SdP Estudio Legal



Laura Álvarez Medina  
Asociada SdP Estudio Legal



Sara Ávila Ávila  
Abogada SdP Estudio Legal



Avda. Cardenal Bueno Monreal, 50, 3ª Planta, 1-2-6 Edificio Columbus,  
41013 - Sevilla  
Tlf: 954 53 13 77