



Lehendakaria / Presidente
Mikel Ulazia Etxabe

Idazkari - Kidea / Vocal - Secretaria
Nekane Orbegoza Zurutuza

Resolución 11/2025 ebazpena
Recurso 7/2025 errekurtsua

Bide Azpiegituren eta Lurralde Estrategiaren foru diputatuaren ekainaren 2ko 157/2025 Foru Aginduak, honako zerbitzu hauek kontratatzeko prozeduran, 2. loterako (Gipuzkoako Lurralde Historikoko 500 metrotik gorako luzera duten tunel guztietarako ikuskapen-erakundea) TECNALIA RESEARCH INNOVATION FUNDAZIOAK (aurrerantzean, TECNALIA) egindako eskaintza baztertu zuen: “Bide Azpiegituren Zuzendaritza Nagusiaren zuzeneko kudeaketa duten tuneletarako segurtasun-arduradunaren lanak eta 500 metrotik gorako luzera duten errepideen foru-sareko tunelak ikuskatzeko erakunde gisa jardutea”, 5-SR-58/2024 espediente. TECNALIAk kontratazio arloko errekurtsu berezi bat aurkeztu zuen haren aurka. Errekurtsu horretan, Kontratazio Alorreko Errekurtsoetarako Foru Auzitegi Administratiboak, dataren egunean, goian aipatzen diren kideak bertan direla, erabaki hau hartu du aho batez:

En el recurso especial en materia de contratación interpuesto por FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH & INNOVATION (en adelante TECNALIA) contra la Orden Foral 157/2025, de 2 de junio, del diputado foral de Infraestructuras Viarias y Estrategia Territorial por el que se excluye su oferta para el lote 2 (Organismo de inspección para todos los túneles de más de 500 m. de longitud del Territorio Histórico de Gipuzkoa) en el procedimiento de contratación de los servicios de «Labores de responsable de seguridad para los túneles con gestión directa de la Dirección General de Infraestructuras Viarias y ejercer de organismo de inspección de túneles para los túneles de la red foral de carreteras de más de 500m de longitud», expediente 5-SR-58/2024, el Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales, en sesión celebrada en el día de la fecha, con la asistencia de los miembros que arriba se expresan, ha adoptado por unanimidad el siguiente acuerdo.

AURREKARIAK

LEHENENGO. - Ebazpen honen idazpuruan aipatutako foru aginduaren aurka, TECNALIAk kontratazio arloko errekurtsu berezia jarri zuen, Auzitegi honen erregistroan 2025eko uztailaren 3an aurkeztutako idazki baten bidez. Errekurtsu hori 7/2025 zenbakiarekin erregistratu zen.

BIGARREN. - Auzitegiak errekurtsua bidali zion Bide Azpiegiturretako Departamentuari, eta 9/2017 Legeak, azaroaren 8koak, Sektore Publikoko Kontratuak (SPKL), 56.2 artikuluan xedatutakoarekin bat, kontratazio espediente eta zegokion txostena eskatu zizkion. Hori guztia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Mediante escrito presentado en el registro de este Tribunal el día 3 de julio de 2025, TECNALIA interpuso recurso especial en materia de contratación contra la orden foral citada en el encabezamiento de esta resolución, recurso que quedó registrado con el número 7/2025.

SEGUNDO. - El Tribunal remitió el recurso al Departamento de Infraestructuras Viarias y Estrategia Territorial y le solicitó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), el



uztailaren 21ean sartu zen Auzitegiaren erregistroan.

HIRUGARREN. - Kontuan harturik errekurtso hori kanporatzea eta esleipena aldi berean erabakitzen dituen egintzaren aurka aurkeztu zela, kontratazio espedientearen 2. sortaren tramitazioa etenda geratu da, SPKLren 53. artikuluan xedatutakoari jarraikiz.

LAUGARREN. - SPKLren 56.3 artikulua betez, SENER MOBILITY SA eta MEIK INGENIERIA Y CONSULTORIA SL enpresei helarazi zitzairen errekurtsoa, bost egun balioduneko epean alegazioak egin zitzaizkion. Enpresa horien eskaintza ABEE bat eratzeko konpromisoarekin batera aurkeztu zen, eta 2. lotearen adjudikazioduna izan zen. Epea igarota, ez dute bat ere aurkeztu.

BOSGARREN. - 2010eko irailaren 28ko 24/2010 Foru Dekretuak, Kontratazio Alorreko Errekurtsoetarako Foru Auzitegi Administratiboa sortu eta arautzekoak, 5. artikuluan aurreikusitakoa betez, auzitegi honetako batzarkide Imanol Zubizarreta Artechek jakinarazi zuen ezin zuela parte hartu errekurtso horren azterketan, eztabaidan eta botazioan, kontratuaren esleipena proposatu duen kontratazio mahaiaren idazkaria izan delako. Auzitegiak onartu egin du abstentzio hori.

expediente de contratación y el correspondiente informe. Todo lo cual tuvo entrada en el registro del Tribunal el día 21 de julio.

TERCERO. - Dado que el recurso se ha interpuesto contra el acto que simultáneamente resuelve la exclusión y la adjudicación, la tramitación del lote nº 2 del expediente de contratación ha quedado en suspenso en virtud de lo dispuesto en el artículo 53 LCSP.

CUARTO. - En cumplimiento del artículo 56.3 LCSP, se dio traslado del recurso a las empresas SENER MOBILITY SA y MEIK INGENIERIA Y CONSULTORIA SL, cuya oferta presentada con el compromiso de constituir una UTE, resultó adjudicataria del lote 2, para que en el plazo de cinco días hábiles pudieran formular alegaciones. Transcurrido el plazo, no han presentado ninguna.

QUINTO. - En cumplimiento de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Foral 24/2010, de 28 de septiembre, de creación y regulación del Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales, el vocal de este Tribunal Imanol Zubizarreta Artechek ha comunicado su obligación de abstenerse de intervenir en el estudio, deliberación y votación de este recurso, debido a que ha sido secretario de la mesa de contratación que ha propuesto la adjudicación del contrato. Abstención que ha sido aceptada por el Tribunal.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Errekurtsoaren onargarritasuna

LEHENENGO. - Xedea.

Lizitatzailerik bat zerbitzu kontratu baten lote baten adjudikazio prozeduratik kanpo uzteko erabakiaren aurka jarri da errekurtsoa. Lote horren balio zenbatetsia 943.896,50 eurokoa da.

Beraz, errekurritutako egintzaren aurka

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Admisibilidad del recurso

PRIMERO. - Objeto.

El recurso se interpone contra la exclusión de un licitador del procedimiento de adjudicación de un lote correspondiente a un contrato de servicios que tiene un valor estimado de 943.896,50 euros.

Por lo tanto, el acto recurrido es susceptible de



kontratazio arloko errekurtso berezi bat aurkez daiteke, hala xedatzen baitu SPKLren 44. artikulua, 1 a) eta 2 b) apartatueta.

BIGARREN. - Eskumena.

Errekurtso hau ebazteko eskumena Auzitegi honi dagokio, hala agintzen baitu 24/2010 Foru Dekretuak, 2010eko irailaren 28koak, Kontratu Errekurtsoen Foru Auzitegi Administrazioa sortu eta arautzen duenak, 2.1 artikuluan.

HIRUGARREN. - Epea.

Errekurtsoa SPKLren 50.1.c) artikuluan aurreikusitako hamabost egun balioduneko epearen barruan aurkeztu da, kontuan hartuta errekurtsoa aforu agindua 2025eko ekainaren 12an jakinarazi zela.

LAUGARREN. - Legitimazioa.

Errekurtsoa jartzeko legitimazioa du errekurtsogileak, SPKLren 48. artikuluan xedatutakoaren arabera, berak parte hartu duen lizitazio batetik kanpo uztea aurkaratzen baitu.

Auziaren mamia

BOSGARREN. - Aurrekari garrantzitsuak.

2025eko urtarrilaren 28ko erabakiaren bidez, Diputatuen Kontseiluak honako hauek kontratatzeke espediente onartu zuen: «Bide Azpiegituren Zuzendaritza Nagusiaren zuzeneko kudeaketa duten tuneletarako segurtasun-arduradunaren lanak eta 500 metrotik gorako luzera duten errepideen foru-sareko tunelak ikuskatzeko erakunde gisa jardutea», bai eta administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoaren agiria ere, eta kontratua adjudikatzeko lizitazio-prozedura irekia irekitzea xedatu zuen.

AKPAREN ezaugarrien koadroaren 3. puntuan ezarritakoaren arabera, kontratua bi lotetan

recurso especial en materia de contratación por así disponerlos los apartados 1 a) y 2 b) del artículo 44 LCSP.

SEGUNDO. - Competencia.

La competencia para conocer del recurso corresponde a este Tribunal, a quien le viene atribuida por el artículo 2.1 del Decreto Foral 24/2010, de 28 de septiembre, de creación y regulación del Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales.

TERCERO. - Plazo.

El recurso se ha interpuesto dentro del plazo de quince días hábiles previsto en el artículo 50.1.c) LCSP, si se tiene en cuenta que la orden foral impugnada se notificó el 12 de junio de 2025.

CUARTO. - Legitimación.

La recurrente está legitimada para interponer el recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 LCSP, dado que impugna su exclusión de una licitación a la que ha concurrido.

Fondo del asunto

QUINTO. - Antecedentes de hecho relevantes.

Por acuerdo de 28 de enero de 2025 el Consejo de Gobierno Foral aprobó el expediente de contratación de «labores de responsable de seguridad para los túneles con gestión directa de la Dirección General de Infraestructuras Viarias y ejercer de organismo de inspección de túneles para los túneles de la red foral de carreteras de más de 500m de longitud», así como los pliegos de cláusulas administrativas particulares (PCAP) y de prescripciones técnicas (PTT), y dispuso la apertura del procedimiento de licitación abierto para la adjudicación del contrato.

Conforme a lo establecido en el punto 3 del cuadro de características del PCAP, el contrato



egituratu zen:

1. lotea: Zuzendaritzak kudeatutako 500 m-tik gorako tunelen segurtasun-arduraduna.

2. lotea: Gipuzkoako Lurralde Historikoko 500 metrotik gorako tunel guztietarako ikuskapen-erakundea.

Eskaintzen balorazioa amaitu ondoren, TECNALIAk 2. loterako soilik aurkeztu zuen proposamena, eta puntuaziorik handiena lortu zuen. Ondorioz, Kontratazio Mahaiak, martxoaren 18an, bere aldeko esleipen-proposamena egin zuen.

Egun horretan bertan, TECNALIARI eskatu zitzaion hamar egun balioduneko epean aurkez zezala AKPAREN 33.2 puntuan ezarritako dokumentazioa, aurretiko baldintzak betetzen zituela egiaztatzen zuena, eta ohartarazi zitzaion hori egin ezean baztertu egingo zela. TECNALIAk apirilaren 1ean aurkeztu zituen agiriak (departamentuko erregistro-zenbakia: 3251).

Apirilaren 11ko bilkuran, dokumentazioa aztertuta, Kontratazio Mahaiak ohartarazi zuen berdintasun-plana ez zegoela behar bezala inskribatuta dagokion erregistroan, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua arabera. Hori dela eta, egun horretan bertan, ez-betetzea bazterte-kausa bat dela ohartarazita, aukera eman zitzaion, bost egun balioduneko epean, egokitze jotzen zituen frogak aurkezteko, hartara egiaztatzeko, hala badagokio, enpresak bere fidagarritasuna frogatzeko neurri nahikoak hartu zituela, berdintasun-plan bat onartu eta erregistratu beharri dagokionez.

TECNALIAk apirilaren 23an aurkeztu zuen azken errekerimenduari erantzuteko dokumentazioa.

Apirilaren 28an bildu zen Kontratazio Mahaia eta,

se articuló en dos lotes:

Lote 1: Responsable de seguridad para los túneles de más de 500 m. de longitud gestionados por la Dirección.

Lote 2: Organismo de inspección para todos los túneles de más de 500 m. de longitud del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Finalizada la valoración de las ofertas, TECNALIA, que presentó proposición solamente para el lote 2, obtuvo la mayor puntuación. En consecuencia, la Mesa de Contratación, el 18 de marzo, elevó propuesta de adjudicación a su favor.

Ese mismo día se requirió a TECNALIA para que, en el plazo de diez días hábiles, aportara la documentación establecida en el punto 33.2 del PCAP, acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos, con la advertencia de que el no hacerlo daría lugar a la exclusión. TECNALIA presentó documentación el 1 de abril, con registro departamental nº 3251.

Examinada la documentación en sesión de 11 de abril, la Mesa de Contratación advirtió la falta de acreditación del plan de igualdad, debidamente inscrito en el Registro correspondiente, exigido en virtud del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Por ello, en esa misma fecha, con la advertencia de que la referida inobservancia supone una causa de exclusión, se le concedió la oportunidad de presentar, en un plazo de cinco días hábiles, las pruebas que estimara pertinentes para acreditar, en su caso, que la empresa había adoptado medidas suficientes para demostrar su fiabilidad, en relación con la necesidad de aprobar un plan de igualdad y su registro.

TECNALIA presentó el 23 de abril documentación en respuesta al último requerimiento.

La Mesa de Contratación, reunida el 28 de abril,



TECNALIAk aurkeztutako dokumentazioa ikusita, ondorioztatu zuen oraindik ez zela bete berdintasun-planari buruzko legezko betebeharra, eta, beraz, hura baztertzea proposatu zuen, SPKLren 71.1.d) artikuluan aurreikusitako kontratatzeke debekuan erori zelako: “(...) berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez betetzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta dagokion lan-erregistroan inskribatu beharko dira”.

Era berean, bilkura horretan erabaki zen 2. lotea SENER MOBILITY SAK eta MEIK INGENIERÍA Y CONSULTORÍA SLk osatutako ABEEari esleitzea. Enpresa horren eskaintza bigarren postuan sailkatu zen.

Bide Azpiegituren eta Lurralde Estrategiaren foru diputatuaren ekainaren 2ko 157/2025 Foru Aginduen bidez, alde batetik, TECNALIAren eskaintza baztertzea ebatzi zen, eta, bestetik, kontratuaren 2. lotea eratu beharreko ABEE horri esleitzea.

Ekainaren 12an jakinarazi zitzaion foru agindu horren aurka, TECNALIAk errekurtso hau jarri zuen.

a la vista de la documentación presentada por TECNALIA, concluyó que la obligación legal, referida al plan de igualdad, seguía incumplida, por lo que acordó proponer su exclusión al incurrir en la prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1.d) de la LCSP: “(...) *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*”.

Asimismo, en esa sesión se acordó proponer la adjudicación del lote 2 a la UTE integrada por SENER MOBILITY, S.A. y MEIK INGENIERÍA Y CONSULTORÍA, S.L., cuya oferta resultó clasificada en segundo lugar.

Mediante la Orden Foral 157/2025, de 2 de junio, del diputado foral de Infraestructuras Viarias y Estrategia Territorial, se resolvió, por un lado, excluir la oferta de TECNALIA y, por otro lado, adjudicar el lote 2 del contrato a la referida UTE a constituir.

Frente a la citada orden foral, que le fue notificada el 12 de junio, TECNALIA ha interpuesto el presente recurso.

SEIGARREN. – Jardun eztabaidagarria

Eztabaida eskaintzarik onena aurkeztu duen lizitatuileari eskatzen zaion dokumentazioari buruzkoa da, daberdintasun-plan bat ote duen, indarrean eta behar bezala erregistratuta, egiaztatzeke.

TECNALIAk, apirilaren 1ean, SPKLren 150.2 artikuluen izapidetan, honako dokumentazio hau aurkeztu zuen:

- Berdintasun Plana, 2020ko abenduaren 14koa, jazarpen moralaren, sexualaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloarekin.
- Plan hori 2021eko urtarrilean erregistratu

SÉXTO. – Actuación controvertida

La controversia se centra en torno a la documentación exigida a la licitadora que ha presentado la mejor oferta para acreditar la existencia de un plan de igualdad vigente y debidamente registrado.

TECNALIA presentó con fecha 1 de abril, en el trámite del art.150.2 LCSP, la siguiente documentación:

- Plan de Igualdad de 14 de diciembre de 2020, con protocolo contra el acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Acreditación del registro del referido plan en enero de 2021.



izanaren egiaztagiria.

- Ziurtagiria, 2024ko uztailearen 9koa, non adierazten baita plan horren indarraldia 2020ko abenduaren 14tik 2023ko abenduaren 31ra bitartekoa dela, eta ziurtagiriaren datan eratuta zegoela berdintasun-plan berri baterako negoziazio-batzordea.
- Berdintasun-plan berri baten zirriborroa.

Kontratazio Mahaiak ohartarazi zuenez, ez zen egiaztatu berdintasun-plan bat indarrean eta inskribatuta zegoenik, fidagarritasuna frogatzeko frogak aurkezteko emandako izapide berriaren esparruan, lizitatzailerak honako dokumentazio hau aurkeztu zuen apirilaren 23an:

- Alegazio idazkia.
- Berdintasun Plana, 2020ko abenduaren 14koa.
- Plan hori 2021eko urtarrilean erregistratu izanaren egiaztagiria.
- Akta, 2024ko apirilaren 8koa, negoziazio-batzordea eratzeari buruzkoa, besteak beste, aurreko planeko neurriak aldi baterako aplikatzea erabakitzen duena.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostiko-dokumentua, 2024ko azarokoa.
- Jazarpena prebenitzeko eta jazarpenari aurre egiteko Tecnaliaren protokoloa (onarpen-datarik gabe).
- Plan berriaren zirriborroa (Emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. plana).

Aurkeztutako dokumentazioa aztertu ondoren, Kontratazio Mahaiak honako gogoeta hauek egin ditu:

- “Lehengo berdintasun-planaren indarraldia luzatzeak ez du ordeztzen erregistratutako plan berri baten eskakizuna.
- Luzapen hori onartuta ere, aurreko planaren indarraldia legeko gehieneko 4 urtetik gorakoa izango litzateke.
- 2024ko apirilean negoziazio-mahaia eratu

- Certificado de 9 de julio de 2024, en donde se señala que la vigencia del citado plan es de 14 de diciembre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, y que a fecha del certificado ya se había conformado la comisión negociadora para un nuevo plan de igualdad.
- Borrador de un nuevo plan de igualdad.

Advertido por la Mesa de Contratación que no se había acreditado que se contaba con un plan de igualdad en vigor e inscrito, en el marco del nuevo trámite concedido para presentar las pruebas que permitieran demostrar su fiabilidad, la licitadora aportó el 23 de abril la siguiente documentación:

- Escrito de alegaciones.
- Plan de Igualdad de 14 de diciembre de 2020.
- Acreditación del registro del referido plan en enero de 2021.
- Acta, de 8 de abril de 2024, de constitución de la comisión negociadora, que acuerda, entre otras cosas, la aplicación transitoria de las medidas del anterior plan.
- Documento de diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres de noviembre de 2024.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso de Tecnalia (sin fecha de aprobación).
- Borrador del nuevo plan (II plan de igualdad entre mujeres y hombres).

Analizada la documentación aportada, la Mesa de Contratación realiza las siguientes consideraciones:

- “La ampliación de la vigencia del antiguo plan de igualdad no sustituye la exigencia de un nuevo plan registrado.
- Incluso admitiendo esa ampliación, el plazo de vigencia del plan anterior superaría la máxima legal de 4 años.
- Una vez constituida la mesa de



ondoren, plan berri bat berehala onartuko dela iragarri da atzerapen handi eta nabarmenarekin. Hala ere, ez da justifikatzen aldi horretan zehar epeak ez betetzea justifikatzen duen negoziatorik egon denik, eta argi eta garbi aitortzen da oraindik ez dela berdintasun-plan berria onartu”.

negociación en abril de 2024, se anuncia ahora, con evidente y amplio retraso una inminente aprobación de un nuevo plan. No se justifica, sin embargo, que haya existido negociación durante todo ese periodo que justifique el incumplimiento de los plazos y se reconoce abiertamente que aun no se ha aprobado el nuevo plan de igualdad.”

Gogoeta horietan oinarrituta, Kontratazio Mahaiak, apirilaren 28ko bilkuran, TECNALIA baztertzea proposatu zuen, SPKLren 71.1.d) artikuluan aurreikusitako kontratatzeke debekuan erortzeagatik. Debeku hori kontratazio-organoak berretsi zuen 2025eko ekainaren 12an, eta lizitatzailerak baztertzea erabaki zen.

Con base en estas consideraciones, la Mesa de Contratación, en sesión de 28 de abril, propuso la exclusión de TECNALIA por incurrir en la prohibición para contratar prevista en el artículo 71.1.d) LCSP, ratificada por el órgano de contratación en fecha 12 de junio de 2025, acordándose la exclusión de la licitadora.

ZAZPIGARREN. - Aplikatu beharreko araudia.

SÉPTIMO. - La normativa de aplicación.

Berdintasunaren arloko araudia

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak (BLO) IV. tituluko hirugarren kapituluaren ezartzen du, 45. artikuluan eta hurrengoetan zehazki, berdintasun-planak egiteari buruzko oinarritzko arau-esparrua.

BLOren 45. artikulua (1. eta 2. apartatuak):

«1. Enpresek lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, adostu, langileen legezko ordezkariekin, lan-legerian ezarritakoaren arabera.

2. Berrogeita hamar langileko edo gehiagoko enpresen kasuan, aurreko apartatuan aipatutako berdintasun-neurriak bideratu behar dira berdintasun-planak egitera eta aplikatzera, kapitulu honetan ezarritako irismen eta

Normativa en materia de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece en el capítulo tercero del título IV, específicamente en el artículo 45 y siguientes, el marco normativo básico relativo a la elaboración de planes de igualdad.

Artículo 45 (apartados 1 y 2) de la LOI :

«1. Las empresas están 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de



edukiarekin, eta negoziatu egin beharko da, lan-legerian ezarritakoaren arabera.»

BLOren 46.6 artikuluan aurreikusitako erregelamendu-garapenerako aginduari erantzun zaio urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua onartuta.

901/2020 Errege Dekretuaren 9.1 artikulua:

“Berdintasun-planen indarraldia edo iraupena, alderdi negoziatzaileek zehaztuko dutena, ezin izango da lau urtetik gorakoa izan”.

901/2020 Errege Dekretuaren 11.1 artikulua:

«1. Berdintasun-planak nahitaez inskribatu beharko dira erregistro publikoan, haien jatorria edo izaera edozein dela ere (nahitaezkoa edo borondatezkoa), eta alderdien arteko akordio bidez hartu diren edo ez kontuan hartu gabe».

901/2020 Errege Dekretuaren xedapen iragankor bakarra:

«Errege-dekretu hau indarrean jartzen denean indarrean dauden berdintasun-planak berrikusteko aurreikusitako epean egokitu beharko dira, eta, nolanahi ere, errege-dekretu hau indarrean jarri eta gehienez ere hamabi hilabeteko epean, negoziatio-prozesua hasi ondoren».

901/2020 Errege Dekretuaren azken xedapenetako hirugarrena:

"Errege-dekretu hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hiru hilabetera jarriko da indarrean". 2020ko urriaren 14an argitaratu zen.

Sektore publikoko kontratazioaren arloko araudia

SPKLren 71.1.d) artikulua, kontratatze

igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».

El mandado para el desarrollo reglamentario previsto en el art.46.6 de la LOI ha sido atendido con la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Art.9.1 del RD 901/2020:

“El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.”

Art.11.1 del RD 901/2020:

«1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes».

Disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020:

«Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador».

Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020:

“Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»”. Su publicación tuvo lugar el 14 de octubre de 2020.

Normativa en materia de contratación del sector público

Art.71.1. d) LCSP, referido a las prohibiciones



debekuei buruzkoak, honako hau xedatzen du:

“1. 73 artikuluan ezarritako ondorioekin, lege honen 3. artikuluan aurreikusitako entitateekin ezingo dute kontratatu honako inguruabar hauetako batean dauden pertsonak:

[...]

d) [...] berdintasun-plan bat izateko betebeharrak ez betetzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta dagokion lan-erregistroan inskribatzea”.

SPKLren 72.1 art.: *“Kontratazio-organoek zuzenean baloratuko dituzte aurreko artikuluko 1. apartatuko (...) d) letretan jasotako inguruabarrei lotutako kontratatze debekuak, (...)”.*

SPKLren 140.4 art.: *«Aurreko ataletan gaitasunari, kaudimenari eta kontratatze debekurik ez izateari buruz aipatzen diren inguruabarrak eskaintzak aurkezteko azken egunean bete behar dira eta kontratua hobetzen den unean mantendu egin beharko dira».*

ZORTZIGARREN. - Erakunde errekurtsogilearen jarrera

TECNALIA baztertzearen aurka dago, jarraian azaltzen diren arrazoiengatik:

Lehenik eta behin, baztertzeko administrazio-egintzan beharrezkoa den motibaziorik ez dagoela alegatzen da. Errekurtsogileak adierazi du Kontratazio Mahaiak ez dituela berariaz baloratu aurkeztutako azken alegazio-idazkian jasotako argudioak, ezta enpresaren berdintasun-arloko fidagarritasuna egiaztatze aurkeztutako dokumentazioa ere.

Gaitzetsi egiten da, bereziki, contratazio-organoak azaldu ez izana zergatik uste ote duen fidagarritasun hori egiaztatze aurkeztutako

de kontratar, dispone lo siguiente:

“1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concorra alguna de las siguientes circunstancias:

[...]

d) [...] 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”.

Art.72.1 LCSP: *“Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras (...) d) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, (...)”.*

Art.140.4 LCSP: *«Las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar a las que se refieren los apartados anteriores, deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato».*

OCTAVO. - Posición de la entidad recurrente

TECNALIA se opone a la exclusión por los motivos que se exponen a continuación:

En primer término, se alega falta de la necesaria motivación en el acto administrativo de exclusión. La parte recurrente objeta que la Mesa de Contratación no haya valorado expresamente los argumentos contenidos en el último escrito de alegaciones presentado, ni la documentación aportada destinada a acreditar la fiabilidad de la empresa en materia de igualdad.

Se reprocha, en particular, que el órgano de contratación no haya explicitado por qué razón considera insuficientes las medidas aportadas



neurriak ez direla nahikoak, eta, ebazpenean, argudio orokor bat baino ez du ematea, justifikazioekin eta erantsitako probekin loturarik ez duena.

Alderdi horren iritziz, ez arrazoitze horrek urratu egiten du Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 35. artikuluan xedatutakoa.

Bigarrenik, Berdintasun Planaren indarraldiari eta hasitako negoziazioen justifikazioari dagokienez, berariaz ezeztatzen da baztertzeko akordioan jasotako motibazioa. Errekurtsoaren arabera, Negoziatio Batzordeak berariazko akordioa egin zuenez 2020ko Berdintasun Planaren ezarritako neurriei jarraipena emateko, bermatu egiten zen araudiak ezarritako berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak materialki betetzen zirela. Egoera horretan, errekurtsoaren arabera, plan berririk ez egoteak *“ez luke funtsezko desberdintasunik eragin behar, alderdiek berariaz adostu baitzuten hori horrela izatea”*.

Era berean, ez dago ados indarraldiaren legezko gehieneko epea gainditu dela ondorioztatzearekin, eta, horretarako, 2020ko Berdintasun Planaren aurreraeraginaren figura aipatzen du. Horretarako, Auzitegi Nazionaleko Lan Arloko Salaren abenduaren 15eko 126/2020 Epaian jasotako interpretazio-irizpidean babesten da, eta, beraz, errekurtsogileak honako hau ondorioztatzen du: *“Alderdiek luzapena adostean berdintasun-planaren gehieneko indarraldia gainditzen ez denez, ez litzateke 901/2020 Errege Dekretuaren 9.1 artikuluan xedatutakoa urratuko”*.

Azkenik, errekurtsogileak ukatu egiten du Plan berriaren negoziatio-batzordea 2020ko Plana amaitu ondoren eratu izana, eta, era berean, aurkaratu egiten du igarotako epeak zehazten dituzten negoziatioak egon izana justifikatu ez izana. Horretarako, errekurtsoaren idazkiarekin batera, negoziatio-batzordearen bilerei buruzko

para acreditar dicha fiabilidad, limitándose en su resolución a una argumentación genérica, desvinculada de las justificaciones y pruebas acompañadas.

Tal omisión de motivación constituye, a juicio de esa parte, una vulneración de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En segundo término, respecto de la vigencia del Plan de Igualdad y la justificación de las negociaciones emprendidas, se rebate expresamente la motivación contenida en el acuerdo de exclusión. El recurso sostiene que, habiendo mediado acuerdo expreso de la Comisión Negociadora para dar continuidad a las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de 2020, quedaba asegurado el cumplimiento material de los principios de igualdad y no discriminación impuestos por la normativa. En estas circunstancias, la ausencia de un nuevo plan, dice el recurso, *“no debería significar ninguna diferencia sustancial, ya que las partes habían acordado de forma expresa que esto fuera así”*.

Del mismo modo, se discrepa de la conclusión de que habría sido superado el plazo máximo legal de vigencia, invocando a tal efecto la figura de la ultraactividad del Plan de Igualdad de 2020. Para ello, se ampara en el criterio interpretativo acogido en la sentencia nº126/2020, de 15 de diciembre, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de manera que concluye el recurrente que *“al no estar sobrepasándose la vigencia máxima del plan de igualdad al acordar las partes su prórroga, no se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020”*.

Por último, la parte recurrente rechaza que la constitución de la comisión negociadora del nuevo Plan fuera posterior a la finalización del Plan de 2020, e igualmente impugna que no se haya justificado la existencia de negociaciones determinantes de los plazos transcurridos. A tal efecto, acompaña al escrito de recurso



dokumentazioa aurkeztu zuen, dagozkion aktak barne. Erakunde errekurtsogileak, amaitzeko, bere jardunaren zuzentasuna defendatzen du, eta, nolana ere, atzerapenaren erantzukizuna langileen ordezkariari esleitzen dio.

Hirugarrenik, errekurtsogileak alegazio-fasean sartutako neurriak nahikoak direla baliatu du Fundazioaren fidagarritasuna egiaztatzeko, eta agerian utzi du 2020-2024 Plan Estrategikoak berdintasunaren arloan duen garrantzia, zeinaren eraginkortasuna Planaren emaitzen balantzeak babestuko bailuke.

Laugarrenik, erakundeak berdintasunaren arloan duen konpromisoa errepikatzeko, TECNALIAk adierazi du berdintasun-plan berria 2025eko apirilaren 13an aurkeztu zela erregistratzeko, eta 2025eko uztailaren 2an inskribatu zela.

Aurkaratzeko bosgarren eta azken arrazoi gisa, errekurtsogileak salatu du kontratazio publikoan lehia-printzipioa urratu dela; izan ere, berdintasun-planari buruzko betekizuna formalistegia balitz, eragin egingo zukeen. Ildo horretan, jurisprudenzia-doktrina eta Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordearen erabakiak aipatzen dira, baldintza formalak malgutzearen alde.

Errekurtsoaren eskaeran eskatzen da baiesteko, baztertea ezeztatzeko eta jarduketak atzera eramateko, Fundazioaren aldeko beste esleipen-ebazpen bat eman dadin.

BEDERATZIGARREN.- kontratatzailearen jarrera

Departamentuak adierazitako jarrera Kontratazio Zerbitzuko buruak sinatutako 2025eko uztailaren 17ko txostenean islatzen da. Txosten horretan, zehatz-mehatz aztertzen dira errekurtsoan

documentación relativa a las reuniones de la comisión negociadora, incluyendo las correspondientes actas. La entidad recurrente concluye defendiendo la corrección de su actuación y, en todo caso, atribuye la eventual responsabilidad del retraso a la representación de las personas trabajadoras.

En tercer término, la recurrente hace valer la suficiencia de las medidas incorporadas en la fase de alegaciones a efectos de acreditar la fiabilidad de la Fundación, poniendo de relieve la relevancia de su Plan Estratégico 2020-2024 en materia de igualdad, cuya eficacia se encontraría respaldada por el balance de resultados del mismo.

En cuarto lugar, con el fin de reiterar el compromiso de la entidad en materia de igualdad, TECNALIA hace constar que el nuevo Plan de Igualdad fue presentado para su registro el 13 de abril de 2025, constando su efectiva inscripción en fecha 2 de julio de 2025.

Como quinto y último motivo de impugnación, la recurrente denuncia la vulneración del principio de concurrencia en la contratación pública, que una aplicación excesivamente formalista del requisito referido al plan de igualdad habría ocasionado. En este sentido, se invoca la doctrina jurisprudencial y los pronunciamientos de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa en favor de flexibilizar los requisitos formales.

En el suplico del recurso se solicita que sea estimado, se revoque la exclusión y se retrotraigan las actuaciones para que se dicte una nueva resolución de adjudicación a favor de la Fundación.

NOVENO.- Posición de la entidad contratante

La posición expresada por el departamento queda reflejada en el Informe de 17 de julio de 2025, suscrito por el Jefe del Servicio de Contratación, en el que se analizan de forma



aipatutako bost arrazoiak.

Lehenik eta behin, bazterketaren arrazoiari dagokionez, baztertu egiten da bai bazterketa-proposamenak bai ebazpenak berak motibaziorik ez izatea. Aitzitik, egintza horiek oinarri argi eta proportzionatuak dituzte, eta gure ordenamenduan aurreikusitako arrazoitzeko betebeharraren eskakizunak betetzen dituzte. Hori agerian geratzen da, gainera, errekurtsoak berak oinarri horren aurkako alegazio zehatzak egiten dituelako.

Alegatutako bigarren arrazoiari dagokionez (Berdintasun Planaren indarraldiari eta balizko negoziazioen justifikazioari buruzkoa), departamentuaren txostenak baztertu egiten du 2020an onartutako planaren aurreraeragina, eta ukatu egiten du errekurtsoan aipatutako jurisprudenzia-erreferentzian jasotako kasuarekin parekatzea. Gainera, adierazten da errekurtsogileak berak aitortzen duela, alde batetik, plana legez aurreikusitako gehieneko iraupenaren mende dagoela, eta, bestetik, plan berri bat egiteko eta inskribatzeko aukera onartzen duela, langileen legezko ordezkartzarekin akordiorik ez badago ere. Azken batean, txostenaren arabera, behar bezala onartutako eta inskribatutako plan baten gabezia, Sektore Publikoko Kontratuen Legeak eskatutakoaren arabera, ezin da ordeztu plan berri bat negoziatzeko borondatearekin.

Hirugarrenik, self-cleaningaren doktrinari dagokionez, departamentuaren txostenak baztertu egiten du ez-betetzea egin duen lizitatzaillearen borondate onaren adierazpen hutsa nahikoa izatea baztertzeko arrazoi gaitzitzeko. Txostenak berdintasun-plana edukitzeko eta inskribatzeko betekizunari datzekion osagai formala nabarmentzen du, eta, KEAAZren interpretazio-doktrinari jarraikiz, ondorioztatzen du eskatutako fidagarritasunak eskatzen duela egiaztatzea berdintasun-plan berria benetan inskribatu dela, edo, gutxienez, inskripzio horretarako eskaera aurkeztu dela. Aztertutako kasuan, interpretazio-irizpide malguago batekin ere, ez litzateke jasoko,

pormenorizada los cinco motivos invocados en el recurso.

En primer lugar, respecto a la motivación de la exclusión, se rechaza que tanto la propuesta de exclusión como la propia resolución carezcan de motivación. Por el contrario, dichos actos contienen una fundamentación clara y proporcionada que cumple con las exigencias del deber de motivación previsto en nuestro ordenamiento, lo que se evidencia además en el hecho de que el propio recurso formule alegaciones concretas contra dicha fundamentación.

En relación con el segundo de los motivos alegados, concerniente a la vigencia del Plan de Igualdad y a la justificación de eventuales negociaciones, el informe departamental descarta la ultraactividad del plan aprobado en 2020 y rechaza su equiparación al supuesto contemplado en la referencia jurisprudencial invocada en el recurso. Se señala, además, que la propia recurrente es quien, de un lado, reconoce expresamente la sujeción del plan a la duración máxima legalmente prevista y, de otro, admite la posibilidad de elaborar e inscribir uno nuevo aun en ausencia de acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En definitiva, el informe considera que la carencia de un plan debidamente aprobado e inscrito, conforme a lo exigido por la Ley de Contratos del Sector Público, no puede ser sustituido por la voluntad de negociar uno nuevo.

En tercer término, en lo que respecta a la doctrina del self-cleaning, el informe departamental rechaza que la mera manifestación de buena voluntad del licitador incumplidor sea suficiente para salvar el motivo de exclusión. El informe resalta el componente formal inherente al requisito de tenencia e inscripción del plan de igualdad y, siguiendo la doctrina interpretativa del TACRC, concluye que la fiabilidad requerida exige acreditar bien la efectiva inscripción del nuevo plan de igualdad, bien, al menos, la presentación de la solicitud tendente a dicha inscripción. En el caso examinado, incluso con un criterio interpretativo más flexible, no habría



ezta kontratazio-mahaiak erabaki aurretik berdintasun-plan berri bat onartu zenik ere.

Laugarrenik, berdintasun-plan berri bat inskribatzeari buruzko alegatuari dagokionez, txostenak egiaztatzen du errekurtsogileak, apirilaren 8ko errekerimenduari erantzunez, zirriborro bat zuela adierazi zuela. Beraz, amaitzeko, adierazi du Mahaiaren erabakia hartu zela kontuan hartuta, alde batetik, ez zegoela behar bezala onartutako berdintasun-planik, eta, bestetik, 2024ko apirilean hasitako negoziazioak ez zirela amaitu.

Azkenik, errekurtsoren azken arrazoiari erantzuten zaio. Bertan, nahiz eta lehia-printzipioa errespetatzearen garrantzia onartzen den, beste printzipio gidari batzuekin haztatu behar dela adierazten da, bereziki, tratu-berdintasunaren printzipioarekin eta segurtasun juridikoaren printzipioarekin.

Laburbilduz, kontratazio-organismoaren iritziz, errekurtsok alegatutako arrazoi bakar bat ere ez litzateke baietsi behar, esleipena egin zen unean enpresak kontratatzeke debekua baitzuen.

HAMARGARREN. - Auzitegiaren oharra

Errekurtsok, azaldu den bezala, bost arrazoi desberdin artikulatzen ditu bere asmoa defendatzeko: baztertzeko-egintza deuseztatzea eta, ondorioz, jarduketak atzera eramatea, TECNALIAren aldeko esleipen-ebazpen berri bat emateko.

Lehenengoari dagokionez, baztertzeko-egintza ez arrazoitzeari buruzkoa bera, egokia da atariko gogoeta batetik hasita, ez-egite horrek administrazio-egintzen baliozkotasunean izan ditzakeen ondorioei buruz. Zorrik ez ematea, hasiera batean, akats formala da, eta deuseztatze-garrantzia, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 48.2 artikuluan

constancia ni tan siquiera de la aprobación de un nuevo plan de igualdad antes de la decisión de la mesa de contratación.

En cuarto término, en relación con el alegato referido a la inscripción de un nuevo plan de igualdad, el informe constata que el recurrente, en atención al requerimiento de fecha 8 de abril, manifestó disponer de un borrador. Por lo tanto, concluye señalando que la decisión de la Mesa se adoptó considerando, de un lado, la inexistencia de un plan de igualdad debidamente aprobado y, de otro, que las negociaciones iniciadas en abril de 2024 no habían culminado.

Finalmente, se responde al último de los motivos del recurso, en donde si bien se admite la importancia de respetar el principio de concurrencia, se apunta a la necesidad de ponderarlo con otros principios rectores, en especial, el de igualdad de trato y el de la seguridad jurídica.

En definitiva, a juicio del órgano de contratación ninguno de los motivos alegados en el recurso debería ser estimado, ya que en el momento de la adjudicación la empresa incurría en una prohibición para contratar.

DÉCIMO. - Apreciaciones del Tribunal.

El recurso articula, tal y como se han expuesto, cinco motivos diferentes encaminados a defender su pretensión, que no es otra que la anulación del acto de exclusión y la consiguiente retroacción de las actuaciones para dictar una nueva resolución de adjudicación a favor de TECNALIA.

Respecto del primero, relativo a la falta de motivación del acto de exclusión, resulta procedente comenzar por una consideración preliminar, acerca de los efectos que tal omisión puede producir sobre la validez de los actos administrativos. La falta de motivación constituye, en principio, un vicio de carácter formal cuya trascendencia anulatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.2 de la Ley



xedatutakoaren arabera, kasu hauetara mugatzen da: administrazio-egintzak bere helburua lortzeko funtsezko betekizun formalak betetzen ez dituenean edo interesdunaren defentsa-gabezia eragiten duenean. Ondorioz, ez arrazoitzeak edo nahikoa ez arrazoitzeak egintzaren deuseztagarritasuna ekar dezake, bai eta baliogabetzen ez duen irregulartasun hutsa ere. Hala adierazi du Auzitegi Gorenak 1990eko apirilaren 3ko epaian (RJ 3576), eta, gainera, honako hau zehazten du: *“bi kasuen mugaketa egiteko, aztertu behar da ea benetan ez diren kontuan hartu administrazio-jarduketaren oinarri diren arrazoiak, eta, beraz, administratuaren defentsa-gabezia gertatu den ala ez (...)”*.

Beraz, lizitazio batean, arrazoitzeko eskakizunaren funtsezko helburua da lizitatzaleei informazio nahikoa ematea prozeduran hartzen diren ebazpenen oinarri diren arrazoiak buruz. Baldintza jakin bat ez betetzearen ondoriozko baztertzeko baten kasuan, esan daiteke ez-betetze horri buruzko azalpenik ezak egintzaren deuseztagarritasuna ekar dezakeela, defentsa-gabezia eragiten duen neurrian; izan ere, operadoreari kendu egiten dio egintzaren funtsa ulertzeko eta, hala badagokio, balizko errekurso bat zuzen oinarritzeko aukera.

Bada, azaldutako irizpidearen arabera, aztertu behar da ea erakunde errekurtsogileak mekanismo egokiak izan dituen Departamentuak orain eztabaidatutako egintza onartzeko izan zituen arrazoiak ezagutzeko.

Kasu honetan, Kontratazio Mahaiak TECNALIA baztertzea proposatu zuen, eta ondoren kontratazio-organoak berretsi egin zuen erabaki hori, erakundeak ez ziolako behar bezala erantzun egindako errekerimenduari, ez zuelako aurkeztu ez inskripzioa, ez inskripzio-eskaera, ez indarrean dagoen berdintasun-planik, eta, beraz, ez

39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se limita a aquellos supuestos en los que el acto administrativo carezca de los requisitos formales esenciales para alcanzar su finalidad o provoque la indefensión del interesado. En consecuencia, la inexistencia o insuficiencia de motivación puede dar lugar tanto a la anulabilidad del acto, como a una mera irregularidad no invalidante. Así lo ha declarado el Tribunal Supremo, que en su sentencia de 3 de abril de 1990 (RJ 3576), precisa además que *“el deslinde de ambos supuestos se ha de hacer indagando si realmente ha existido una ignorancia de los motivos que fundan la actuación administrativa y si, por tanto, se ha producido o no la indefensión del administrado (...)”*.

Por lo tanto, en el curso de una licitación, la exigencia de motivación tiene como finalidad esencial proporcionar a los licitadores información suficiente acerca de las razones que fundamentan las resoluciones que se adopten en el procedimiento. En el supuesto de una exclusión por incumplimiento de determinado requisito, pudiera decirse que la ausencia de una explicación sobre tal incumplimiento puede determinar la anulabilidad del acto, en la medida en que ocasione indefensión, al privarle al operador excluido la posibilidad de comprender el fundamento del acto y basar, en su caso, correctamente un eventual recurso.

Pues bien, conforme al criterio expuesto, ha de indagarse si la entidad recurrente ha dispuesto de mecanismos adecuados para conocer las razones que llevaron al Departamento a la adopción del acto ahora discutido.

En el presente caso, la Mesa de Contratación propuso la exclusión de TECNALIA, decisión que fue posteriormente confirmada por el órgano de contratación, sobre la base de que la entidad no había atendido de manera suficiente el requerimiento efectuado, puesto que no aportó ni la inscripción, ni la solicitud de inscripción, ni tampoco un plan de igualdad vigente,



zituelako bete eskatutako baldintzak.

Egia da baztertze-egintzan ez dela zehatz-mehatz ezeztatzen TECNALIAk egindako alegazio bakoitza. Hala ere, alegazio jakin bati berariaz ez erantzuteak ez du funtsean aldatzen eztabaidaren xedea, eta ez du defentsa-gabeziarik sortzen, aurkaratutako egintzak oinarri nahikoa ematen baitu hartutako erabakiaren zentzuari buruz.

Kasu honetan, argi dago kontratazio-organoak ez dituela onartzen errekurtsogilearen alegazioak, ez baitute lekurik hartutako erabakiaren arrazoibide nagusian, hau da, berdintasun-planen arloko araudia ez betetzean.

Beraz, nabarmena denez bazterketa AKPAk berdintasunaren arloan aurreikusitako kontratatze debekuaren ondorio dela, ezin da ikusi alderdi interesdunari defentsa-gabezia materialik eragin zaionik. Errekurtoa jartzeko idazkia bera, non bazterketaren oinarriak errepikatzen diren, arrazoi horren zantzu objektiboa da. Ondorioz, ez da bidezkoa alegazio hau baiestea.

Errekurtoaren oinarri den bigarren arrazoia berdintasun-planaren indarraldiari buruzkoa da, 2020an onartutako planari eta plan berri bat onartzeko hasitako negoziazioen justifikazioari buruzkoa. Oraingo honetan, baztertze-erabakian bertan jasotako argudioak desegin nahi ditu errekurtoak.

Kontratazio-mahaiak ezezkoa eman zion berdintasun-plan berri baten eskakizuna aurrekoaren indarraldiaren luzapenarekin parekatzeari, baina errekurtsogileak erantzun du, alderdiek aurreko planari jarraipena emateko duten berriazko borondatea kontuan hartuta,

incumpliendo así los extremos exigidos.

Es cierto que en el acto de exclusión no se rebate de manera detallada cada alegación planteada por TECNALIA. Ahora bien, la ausencia expresa de respuesta a una concreta alegación no altera sustancialmente el objeto de la controversia, ni genera situación alguna de indefensión, puesto que el acto impugnado ofrece una fundamentación suficiente sobre el sentido de la decisión adoptada.

En el presente caso, resulta claro que el órgano de contratación no acoge las alegaciones de la recurrente, por cuanto las mismas no tienen cabida en el razonamiento principal de la decisión adoptada, consistente en la inobservancia de la normativa en materia de planes de igualdad.

Por lo tanto, siendo notorio que la exclusión trae causa de la prohibición de contratar previsto en el PCAP en materia de igualdad, no cabe apreciar que se haya ocasionado indefensión material alguna a la parte interesada. El propio escrito de interposición del recurso, en donde se replica la fundamentación contenida en la exclusión, constituye un indicio objetivo de la existencia de esa motivación. En consecuencia, no procede estimar la presente alegación.

El segundo de los motivos en los que se fundamenta el recurso, trata de la vigencia del plan de igualdad, referido al Plan aprobado en 2020 y la justificación de las negociaciones emprendidas para la aprobación de un nuevo plan. En esta ocasión, el recurso trata de desmontar la argumentación contenida en la propia decisión de exclusión.

Frente al pronunciamiento de la mesa de contratación negando equiparar la exigencia de un nuevo plan de igualdad con la ampliación de la vigencia del anterior, la parte recurrente replica señalando que, atendida la expresa voluntad de las partes de dar continuidad al plan anterior, quedaba garantizado el cumplimiento



bermatuta geratzen zela araudiak eskatzen dituen berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak materialki betetzea. Horregatik, uste du, ondorio praktikoetarako, ez litzatekeela funtsezko desberdintasunik sortu behar.

Bada, horri dagokionez, hasteko, adierazi behar da arau juridikoak objektiboki behatzeko diseinatuta daudela, eta ez dela nahikoa horiek betetzeko asmo edo jarrera hutsa. Ordenamendu juridikoak arauarekin bat datorren jokabidea eskatzen du, eta ezin da ordeztu antzeko ondorio materialak izan ditzaketen arren bete behar izatetik salbuesten ez duten portaerekin. Hala, aurreko berdintasun-planean aurreikusitako neurrien jarraipenari eusteko borondatea laudagarria izan badaiteke ere —Negoziazio Batzordearen aktaren seigarren apartatuan jasota dagoen bezala, non neurri horiek aldi baterako aplikatzea aurreikusten baita plan berriaren negoziazioan—, jarduketa horrek ez du entitatea libratzen aurreikusitako legezko betebeharretik. Legegileak berariaz xedatu du formalki indarrean, onartuta eta behar bezala inskribatuta dagoen berdintasun-plan bat izateko betebeharra, eta indarraldi formal horretan finkatu du arlo horretako betebeharrak behar bezala betetzeko behar den baldintza.

Legezko gehieneko indarraldia gainditzeari dagokionez, errekurtsogileak berdintasun-planen indarraldi ultraaktibora jotzen du. Hala ere, onartzen du aurreko planak, egin nahi zen luzapena kontuan hartuta ere, legezko denbora-muga agortu zuela, eta, beraz, 2024ko abenduaren 14an bertan behera geratu zela.

2020an onartutako Berdintasun Planaren indarraldia aztertzeko, lehenik eta behin gogorarazi behar dugu haren hasierako iraupena 2020ko abenduaren 14tik 2023ko abenduaren 31ra bitartekoa zela. Testuinguru horretan, 2020ko urriaren 14ko BOEn 901/2020 Errege Dekretua argitaratu bazen ere, hiru hilabeteko vacatio legis bat zegoenez, aipatutako

material de los principios de igualdad y no discriminación exigidos por la normativa. Por ello, entiende que, a efectos prácticos, no debería derivarse diferencia sustancial.

Pues bien, a este respecto procede comenzar señalando, que las normas jurídicas están diseñadas para ser observadas objetivamente, no bastando con la mera intención o disposición para acatarlas. El ordenamiento jurídico exige una conducta conforme a la norma, sin que quepa sustituirla por comportamientos que, aun pudiendo aparentar efectos materiales similares, no dispensan de tener que cumplirla. Así, aun cuando pueda resultar loable la voluntad de mantener la continuidad de las medidas previstas en el Plan de igualdad anterior —tal y como consta en el apartado sexto del acta de la Comisión Negociadora, donde se contempla la aplicación transitoria de tales medidas durante la negociación del nuevo plan—, dicha actuación no libera a la entidad de la obligación legal prevista. El legislador ha dispuesto expresamente la obligación de tener un plan de igualdad formalmente vigente, aprobado y debidamente inscrito, radicando en esa vigencia formal la condición necesaria para la válida satisfacción de las obligaciones en la materia.

En relación con la eventual superación del período máximo de vigencia legal, la recurrente acude a la posibilidad de la vigencia ultraactiva de los planes de igualdad. No obstante, admite igualmente que el plan anterior, incluso computando la prórroga pretendida, agotó el límite temporal legal, de manera que decaía el 14 de diciembre de 2024.

Para analizar el período de vigencia del Plan de Igualdad aprobado en 2020, debemos comenzar por recordar que su duración inicial comprendía desde el 14 de diciembre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. En ese contexto, pese a la previa publicación en el BOE de 14 de octubre de 2020 del Real Decreto 901/2020, la existencia de una vacatio legis de tres meses llevó a que el referido Plan de igualdad ya se encontrara en



berdintasun-plana indarrean zegoen aipatutako arau-xedapena eraginkor bihurtu zenean. Beraz, 901/2020 Errege Dekretuan xedatutako iragankortasun-araubidea aplikatu behar zen. Horren arabera, *“errege-dekretu hau indarrean jartzen denean indarrean dauden berdintasun-planak berrikusteko aurreikusitako epean egokitu beharko dira, eta, nolanahi ere, gehienez ere hamabi hilabeteko epean, errege-dekretu hau indarrean jartzen denetik aurrera, negoziazio-prozesua egin ondoren”*.

Ondorioz, errekurtsogileak berdintasun-plan bat zuen indarrean 2021eko urtarrilaren 14an, eta, aipatutako araubide iragankorra aplikatuz, 2022ko urtarrilaren 14a baino lehen egokitu behar zen. Epe hori igarota, erabat aplikagarria zen Errege Dekretua, lau urteko indarraldiaren gehieneko muga barne, berdintasun-planetarako. Beraz, behin betiko ondorioztatu behar da 2020ko aurreko berdintasun-planaren iraupena ezin zela inola ere 2024ko abenduaren 14tik aurrera luzatu.

Ondorio hori araua betetze hutsetik lortzen da, eta, beraz, ez da beharrezkoa orain beste inguruabar batzuetan sakontzea. Inguruabar horiek areagotu egiten dituzte plan horren baliozkotasunari 2024aren amaierara arte eusteko aukerari buruzko zalantzak. Alde batetik, plana luzatutzat jotzeko erabaki eztabaidagarriaz ari gara —hasierako epemuga 2023ko abenduaren 31rako ezarrita zegoen—, 2024ko apirilean hartutako erabaki baten bidez, hau da, plana indargabetu eta hilabete batzuetara; eta, bestetik, planaren ustezko indarraldia erregistroan jasota ez egoteaz. Azken batean, zalantzan jartzen dena ez da jada planaren baliozkotasuna errekurtsio honen sorburu den lizitazio-aldian, baizik eta haren indarraldia 2023ko abenduaren 31tik aurrera luzatzeko aukera bera.

Aipamen berezia merezi du errekurtsioan formulatutako aurreraeraginari egindako apelazioak, 2020ko amaieran emandako erabaki

vigor en el momento en que la citada disposición normativa adquirió eficacia. Por lo tanto, resultaba aplicable el régimen de transitoriedad dispuesto en el RD 901/2020, según el cual *“los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.”*

En consecuencia, la parte recurrente disponía de un plan de igualdad vigente en fecha 14 de enero de 2021, lo que conllevaba, en aplicación del régimen transitorio aludido, la necesidad de adaptarlo, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022. Superado dicho plazo, resultaba plenamente aplicable el Real Decreto, incluido el límite máximo de cuatro años de vigencia para los planes de igualdad. Por lo tanto, definitivamente ha de concluirse que la duración del anterior plan de igualdad de 2020, en ningún caso podía extenderse más allá del 14 de diciembre de 2024.

Esta conclusión, que se alcanza de la mera observancia de la norma, hace innecesaria que nos extendamos ahora en otras circunstancias que no hacen más que acrecentar las dudas en relación con la posibilidad de que aquel plan haya podido mantener su validez hasta finales de 2024. Nos referimos, de un lado, a la cuestionable decisión de considerar prorrogado el plan —cuyo término inicial estaba fijado para el 31 de diciembre de 2023— mediante un acuerdo adoptado en abril de 2024, esto es, meses después de su decaimiento; y de otro, a la ausencia de constancia registral de la pretendida vigencia del referido plan. En definitiva, lo que se encuentra en entredicho no es ya la validez del plan durante el periodo de licitación origen de este recurso, sino incluso la posibilidad misma de que su vigencia se hubiera extendido más allá del 31 de diciembre de 2023.

Merece particular mención la apelación a la ultraactividad formulada en el recurso, con sustento en un pronunciamiento judicial, dictado



judizial batean oinarrituta —hau da, 901/2020 Errege Dekretua indarrean jarri aurretik—, zeina, departamentuak adierazitakoarekin bat etorritz, ezin baitzaio aplikatu aztertzen ari garen kasuari.

Ebazpen judizial horrek —126/2020 Epaia, abenduaren 15ekoa, Auzitegi Nazionalarena— aurreraeragina onartzen du, eta, aldi berean, esan nahi du, egia esan, salbuespenezkoa dela, bi inguruabarrek baldintzatuta: lehenengoa, planak berak aukera hori jasotzen zuela indarraldi-araubidean; eta bigarrena, plana egiteko eta aipatutako epaia emateko unean ez zegoela planen indarraldia antolatzen zuen nahitaez aplikatu beharreko lege-araubiderik.

Orain eztabaidatzen den kasuan, ez dago aipatutako bi inguruabarretako bat ere. Alde batetik, 2020ko Berdintasun Planak ez zuen luzapen posible hori jasotzen; bestetik, aurreko planen indarraldia egokitzeko aurreikusitako aldi iragankorra amaitu ondoren (2022ko urtarrilaren 14a), ezin da berariaz ezarritakoaz kanpoko eta bestelako araubide bat argudiatu. Ondorioz, hemen biltzen diren inguruabar faktiko eta juridikoak ez datoz bat, funtsean, aipatutako kasuan ikusitakoekin, eta horrek eragotzi egiten du kasu honetan ebazpen hartan aurreikusitako konponbidea aplikatzea.

Aurreko planaren indarraldia defendatzeari buruzko atala, bai eta plan berri bat onartzeko hasitako negoziazioei buruzkoa ere, amaitzeko, azalpen bat ematen da. Bertan, errekurtsogilearen beraren arabera, izapidetzean aurrera egitea zailduko luketen "*alferrikako atzerapenak*" azaltzen saiatzen dira. Errekurtsoaren idazkiarekin batera, negoziazio-batzordearen bileren aktak aurkeztu dira, eta alderdiek negoziazioan izandako jarrera epaitu da.

Horri dagokionez, bi gogoeta egin behar dira. Lehenik eta behin, adierazi behar da kontratazio-arloko errekurtso berezia ez dela prozedura-bide

a finales de 2020 —esto es, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020— que resulta, coincidiendo con lo apuntado por el departamento, inaplicable al supuesto que ahora se analiza.

Esa resolución judicial —Sentencia 126/2020, de la Audiencia Nacional, de 15 de diciembre— al tiempo que admite la ultraactividad, lo que en verdad viene a significar es la excepcionalidad de la misma, condicionada por dos circunstancias: la primera, relativa a que el propio plan es el que, en su régimen de vigencia, contemplaba dicha opción; y la segunda, que al momento de elaborar el plan y de dictar la referida sentencia no existiera un régimen normativo legal de aplicación imperativa que ordenase precisamente la vigencia de los planes.

En el supuesto que ahora se discute no concurre ninguna de las dos circunstancias mencionadas. De una parte, el Plan de Igualdad de 2020 no contemplaba esa posible prórroga; de otra, una vez expirado el período transitorio previsto para adaptar la vigencia de planes anteriores (14 de enero de 2022), no puede invocarse un régimen ajeno y diferente al expresamente establecido. En consecuencia, las circunstancias fácticas y jurídicas aquí concurrentes difieren sustancialmente de las apreciadas en el caso mencionado, lo que impide la aplicación en este caso de la solución prevista en aquella resolución.

El apartado relativo a la defensa de la vigencia del anterior plan, así como a las negociaciones emprendidas para la aprobación de uno nuevo, concluye con una exposición en la que se intentan explicar los "*retrasos innecesarios*", según expresión del propio recurrente, que habrían dificultado avanzar en la tramitación. Se aportan, junto al escrito del recurso, actas de las reuniones de la comisión negociadora y se juzga la actitud mantenida por las partes en la negociación.

A este respecto, procede realizar dos consideraciones. En primer lugar, debe señalarse que el recurso especial en materia de



egokia administrazio-espedienteen jasota ez dauden inguruabarrak emateko; izan ere, espedienteen dokumentatutako gertakarietara eta aurrekarietara mugatu behar da haien azterketa. Errekurtso honen helburua kontratazio-prozeduraren egintza zehatzak fiskalizatzea da, betiere espedienteen sartutakoa oinarri hartuta. Hori dela eta, Kontratazio Mahaiak argudiatzen duen bezala, justifikaziorik ezaren gaitzespenari ezin zaio orain aurre egin, eta epez kanpo sartuta lehendik zegoenaz bestelako informazioa eta dokumentazioa, eta, horregatik, ezin izan zen kontuan hartu aurkaratutako egintza hartzerakoan.

Bigarrenik, langileen legezko ordezkariak izandako jarrerak ere ez du balio lizitatzailerako arlo horretako betebeharrak betetzetik salbuesteko. Errekurtsoak berak onartzen du, negoziazio-blokeoko egoeretan, auzitegiek onartzen duten bidea berdintasun-planak salbuespenez onartzea dela, enpresaren alde bakarreko erabakiz, eta, beraz, araudia ez betetzea ezin dela juridikoki babestu zailtasun horietan.

Hirugarrenik, TECNALIAk bere errekurtso-idazkia artikulatu du, eta haren fidagarritasuna eta aurkeztutako neurrien nahikotasuna baloratu beharra aldarrikatu ditu. Bestalde, departamentuak ez du onartzen borondate on hutsak araua betetzetik salbuesteko balio duenik.

Gai horri heltzeko, errekurritutako egintzara iritsi arte jarraitu den prozedura-izapidea berrikusi behar da lehenik eta behin.

Proposamenak ireki eta eskaintzak sailkatu ondoren, TECNALIAri eskatu zitzaion, eskaintzarik onena aurkeztu zuen lizitatzailerak zen aldetik, AKPAren 33.2 artikuluan ezartzen den justifikazio-dokumentazioa aurkezteko, besteak beste, berdintasun-planari buruzkoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.

contratación no constituye el cauce procedimental idóneo para aportar circunstancias que no obran en el expediente administrativo, toda vez que su examen ha de limitarse a los hechos y antecedentes documentados en el mismo. La finalidad de este recurso se circunscribe a la fiscalización de actos concretos del procedimiento de contratación, siempre sobre la base de lo incorporado al expediente. De ahí que el reproche de una eventual falta de justificación, como se hacía por parte de la Mesa de Contratación, no puede combatirse ahora, incorporando extemporáneamente información y documentación ajena a la ya existente y que, por ello, no pudo ser tenida en cuenta al adoptarse el acto impugnado.

En segundo lugar, tampoco la actitud mantenida por la representación legal de los trabajadores sirve para eximir a la licitadora del cumplimiento de sus obligaciones en la materia. El propio recurso reconoce que, en situaciones de bloqueo negocial, la vía admitida por los tribunales es la aprobación excepcional de planes de igualdad por decisión unilateral de la empresa, de modo que la falta de cumplimiento normativo no puede jurídicamente ampararse en tales dificultades.

En tercer término, TECNALIA articula su escrito de recurso, reivindicando su fiabilidad y la necesidad de valorar la suficiencia de las medidas presentadas. Por su parte, el departamento rechaza que la mera buena voluntad pueda servir para eximir del cumplimiento de la norma.

Para abordar esta cuestión, procede comenzar por repasar el trámite procedimental que se ha seguido hasta llegar al acto recurrido.

Tras la apertura de las proposiciones y, clasificadas las ofertas, se requirió a TECNALIA, en su condición de licitadora que había presentado la mejor oferta, para que aportara la documentación justificativa que se establece en el artículo 33.2 del PCAP, entre la que se encuentra la relativa al plan de igualdad,



artikuluaren arabera.

Adierazi dugunez, sektore publikoko kontratazioaren esparruan, SPKLren 71. artikulua, kontratatze debekuen artean, berdintasun-plana edukitzearekin eta inskribatzearekin zerikusia duena xedatzen du (71.1.d artikulua).

SPKLren 72.5 artikulua, hitzez hitz, aurretiko deklarazioa behar duten debekuetara mugatzen du kontratatze debeku jakin batzuk kentzeko aukera, neurri zuzentzaileak egiaztatu ondoren, eta horrek birgaitze-bide horretatik kanpo utziko lituzke zuzeneko hautemate-debekuak – berdintasun-planik ez egoteari buruzkoa, adibidez –, baina egia da otsailaren 26ko 2014/24/EB Zuzentarauak ez duela bereizketa hori ezartzen, eta Europar Batasuneko jurisprudentziak (Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2021eko urtarrilaren 14ko epaia) Europako arau horren zuzeneko eraginkortasuna aitortu du.

Ondorioz, self-cleaningaren doktrina kontratatze debeku guztiei aplikatu behar zaenez, zuzenbidearen arabera kotzat jo behar da departamentuaren erabakia; izan ere, proposamenak aurkezteko epea ixtean berdintasun-planari buruzko debeku-kausa bat zegoela ikusita, TECNALIAri egokitzen jotzen zituen frogak aurkezteko aukera ematea erabaki zuen, egiaztatze, hala badagokio, enpresak neurri nahikoak hartu zituela berdintasun-plan bat onartu eta erregistratzeko betebeharrari dagokionez fidagarritasuna frogatzeko.

Egoera horretan, lizitatzailer batek SPKLren 71.1.d) artikuluan ezarritako debekua urratzen duenean, beharrezkoa da efektu baztertzailer neutralizatze modua identifikatzen aurrera egitea, hau da, lizitatzailerari fidagarritasuna berrezartzeko aukera emango lioketen neurri zuzentzaileak zehaztea.

Planteatutako gaiari dagokionez, gogoeta batetik abiatu behar da: lizitatzen duen operadorearen

conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ya se ha señalado que, en el marco de la contratación del sector público, el art.71 de la LCSP dispone, dentro de las prohibiciones de contratar, la que tiene que ver con la tenencia e inscripción del plan de igualdad (art.71.1. d).

Si bien la literalidad del art.72.5 de la LCSP circunscribe la posibilidad de levantar determinadas prohibiciones de contratar, previa acreditación de medidas correctoras, únicamente a aquellas que requieren declaración previa, lo que excluiría de esa vía rehabilitadora las prohibiciones de apreciación directa —como la relativa a la inexistencia de un plan de igualdad—, lo cierto es que la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero, no establece tal diferenciación, y la jurisprudencia comunitaria (STJUE, de 14 de enero de 2021) ha venido en reconocer la eficacia directa de esta norma europea.

En consecuencia, siendo aplicable la doctrina del self-cleaning a la totalidad de las prohibiciones de contratar, procede considerar ajustada a derecho la decisión del Departamento que, apreciada la concurrencia de una causa de prohibición relativa al plan de igualdad al cierre del plazo de presentación de proposiciones, acordó otorgar a TECNALIA la oportunidad de presentar las pruebas que estimara pertinentes a fin de acreditar, en su caso, que la empresa había adoptado medidas suficientes para demostrar su fiabilidad respecto de la obligación de aprobación y registro de un plan de igualdad.

En este escenario, en el que un licitador incurre en la prohibición establecida en el artículo 71.1.d) LCSP, resulta necesario avanzar en identificar el modo de neutralizar el efecto excluyente, es decir, concretar las medidas correctoras que posibilitarían al licitador restablecer su fiabilidad.

Sobre la cuestión planteada, debe partirse de una consideración: la valoración relativa al



fidagarritasuna berrezartzeari buruzko balorazioa, bai eta hartutako neurri zuzentzaileen nahikotasunari buruzkoa ere, botere adjudikatzailerari dagokio. Hau da, Auzitegi honek botere adjudikatzailerik hartutako erabakiak berrikusteko eginkizuna du, eta ezin ditu ordeztu kontratu-legeriak esleitzen dizkien eskumenetan. Horregatik, kontratazio-organoari dagokio enpresaren fidagarritasuna justifikatzeari edo ez justifikatzeari buruzko erabakia hartzea, kontratazio-mahaiaren laguntzarekin, hala badagokio, ordenamenduak aitortzen dion diskrezionalitate-tartearen barruan.

Nolanahi ere, *self-cleaning* neurriak nahikoak diren baloratzeko botere adjudikatzailerari aitortutako diskrezionalitate-tarte horrek, balioespen-jarrera tekniko horren erabilera legítimoa baldintzatzen duten elementu arautuen mende egoteaz gain, ezin du arriskuan jarri lizitatzaileraren arteko tratu-berdintasunaren printzipioa; hau da, fidagarritasuna berrezartzeak ezin du alde batera utzi bete ez den betebeharraren eduki materiala betetzeak esan nahi duenetik, edukirik gabe uzteraino, are gehiago gainerako operadoreek hura bete eta osorik bete behar dutenean.

Fidagarritasuna berrezartzea aldeaz aurretik bete ez den betebeharraren funtsezko edukira nahitaez bideratzeko ideia hori bera dago departamentuaren jarreraren azpian, errekurtsoari erantzuteko idazkian aipatzen baitu ez dela gutxietsi behar legeak ezarritako betebeharraren osagai formala.

Departamentuak, enpresen fidagarritasuna berrezartzeko neurrien nahikotasuna aztertzean, nahikotzat jotzen ez direnak eta baliozkotzat jo behar direnak bereizten ditu. Lehenengoen artean, negozioazio baten hasiera edo aurrerapen hutsa edo genero-berdintasuna sustatzeko neurrien ezarpena aipatzen dira, nahikotzat jotzen ez direlako, legeko betebeharrak formalki eta egiaztatze

restablecimiento de la fiabilidad del operador que licita, así como de la suficiencia de las medidas correctoras adoptadas, compete al poder adjudicador. Es decir, este Tribunal tiene una función revisora de las decisiones adoptadas por los poderes adjudicadores, sin que pueda sustituirles en las competencias que la legislación contractual les atribuye. Es por ello que la decisión sobre la justificación o no de la fiabilidad empresarial corresponde apreciarla al órgano de contratación, asistido en su caso por la mesa de contratación, dentro del margen de discrecionalidad que le reconoce el ordenamiento.

En cualquier caso, ese margen de discrecionalidad reconocido al poder adjudicador para valorar la suficiencia de las medidas de *self-cleaning*, además de estar sujeto a los elementos reglados que condicionan el legítimo ejercicio de esa postestad técnica de apreciación, no puede tampoco comprometer el principio de igualdad de trato entre los licitadores; es decir, el restablecimiento de la fiabilidad no puede desvincularse de lo que significa observar el contenido material de la propia obligación incumplida, al punto de vaciarla de contenido, máxime cuando el resto de operadores han de observarla y cumplirla plenamente.

Esta misma idea de reconducir necesariamente el restablecimiento de la fiabilidad al contenido sustantivo de la obligación previamente incumplida subyace en la posición departamental, cuando en su escrito de respuesta al recurso alude a la necesidad de no despreciar el componente formal de la obligación impuesta por la Ley.

El Departamento, al analizar la suficiencia de las medidas de restablecimiento de la fiabilidad empresarial, distingue entre aquellas que considera insuficientes y las que sí deben reputarse válidas. Entre las primeras se mencionan el mero inicio o avance de una negociación o la implementación de medidas orientadas a fomentar la igualdad de género, consideradas insuficientes en tanto no suponen un cumplimiento formal y verificable de las



moduan betetzen ez direlako.

Aitzitik, zentzu positiboan, Departamentuak beharrezkotzat jotzen dituen jarduketak aipatzen ditu berrezartze horretarako, KEAAZk ezarritako irizpidera (2022ko apirilaren 5eko eta 2024ko irailaren 26ko osoko bilkuraren erabakiak) eta Auzitegi Gorenaren jurisprudentziak babestutakora joz (543/2024 Epaia, apirilaren 11koa, Lan Arloko Salarena). Bereziki, gutxienez, Berdintasun Plana inskribatzeko eskaera egiaztatzea eskatzen da, oraindik ebazpen espresurik lortu ez bada ere, eta administrazio-isiltasun positiboaren irizpidea aplikagarritzat jotzen da. Are arrazoi handiagoz, esleipena egin aurretik onartutako berdintasun-plan bat dagoela egiaztatu behar da gutxienez, eta orain aztertzen ari garen kasuan, TECNALIAk ez zuen inguruabar hori egiaztatu ere.

Beraz, kontuan hartuta TECNALIAk soilik aurkeztu dituela departamentuak bere diskrezionalitate-tarte legitimoaren barruan ikusten dituen neurriak, eta neurri horiek ez direla nahikoak, ez da juridikoki aintzat hartzekoa lortutako bazterketa-ondorioa berresteko asmoa. Hau da, alde batera utzita arbitrariotasunik, diskriminaziorik edo akats materialik dagoen botere adjudikatzaileri dagokion hautemate-marjina erabiltzean, eta ondorioztatzen denez aurkeztutako alegazioek ez dutela konfiantza eta fidagarritasuna berrezartzeko behar den funtsik, auzitegi honi ez dagokio orain alegazio hori ezestea baino.

Alegatutako laugarren arrazoiari dagokionez, errekurtsogileak jakinarazi du erakundearen berdintasun-plan berria 2025eko apirilaren 13an aurkeztu zela erregistroan inskribatzeko, eta 2025eko uztailaren 2an erregistratu zela formalki. Plan horrek lau urteko indarraldi juridikoa du, eta 2025eko maiatzaren 8tik aurrera ditu ondorioak.

obligaciones legales.

Por el contrario, en sentido positivo, el Departamento refiere las actuaciones que considera necesarias a efectos de dicho restablecimiento, remitiéndose al criterio fijado por el TACRC (Acuerdos de Pleno de 5 de abril de 2022 y de 26 de septiembre de 2024) y respaldado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia nº 543/2024, de 11 de abril, de la Sala de lo Social). En particular, se exige como mínimo la acreditación de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad, aun sin haberse obtenido todavía resolución expresa, entendiendo aplicable el criterio del silencio administrativo positivo. Con mayor razón, se requiere la acreditación cuando menos, de la existencia de un Plan de Igualdad aprobado antes de la adjudicación, circunstancia que en el caso que ahora se analiza, TECNALIA ni siquiera habría llegado a acreditar.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que TECNALIA únicamente ha aportado medidas apreciadas por el departamento dentro del margen legítimo de discrecionalidad que le asiste, como insuficientes, no resulta jurídicamente atendible la pretensión de reprobación de la conclusión de exclusión alcanzada. Es decir, descartada la existencia de arbitrariedad, discriminación o error material en el uso del margen de apreciación que le corresponde al poder adjudicador y, concluyendo que las alegaciones presentadas carecen de la entidad necesaria para restablecer la confianza y fiabilidad, a este Tribunal no le compete ahora más que desestimar esta alegación.

En relación con el cuarto motivo alegado, el recurrente informa que el nuevo Plan de Igualdad de la entidad fue presentado para su inscripción registral el 13 de abril de 2025, quedando formalmente registrado con fecha 2 de julio de 2025. Dicho plan despliega una vigencia jurídica de cuatro años, con efectos desde el 8 de mayo de 2025.



Puntu horri dagokionez, azpimarratu behar da auzitegi honen eginkizuna dela egiaztatzea botere adjudikatzaileraren jarduna bat datorrela aurkaratutako erabakia hartzerakoan administrazio-espeditentean benetan dauden egitate eta dokumentuekin, eta espediente hori dela gaiaren funtsari buruz erabakitzeke baliozko froga-euskarri bakarra. Beraz, ebazpen honen jarduketa eztabaidagarriari buruzko apartatuan jasota dagoen bezala, apirilaren 8an egindako errekerimenduari, gaur egungo errekursogileak apirilaren 23an erantzun zion, eta oraindik onartu gabeko plan bat jasotzen zuen dokumentu bat aurkeztu zuen. Izapide horretan, ez zuen orain, epez kanpo, baliarazi nahi duen informazioa eman.

Gainera, plan berria erregistratzeko apirilaren 13ko ustezko aurkezpen baten aipamenak ez du dokumentu-babesik espeditentean, eta ez dator bat errekursorearen beraren esparruan emandako ebidentziarekin, hau da, negoziazio-batzordearen maiatzaren 7ko aktarekin.

Nolanahi ere, plan berriaren indarraldia maiatzaren 8an hasten dela baieztatzen denez, ondorioztatu behar da TECNALIA erakundeak, fidagarritasuna egiaztatzeke emandako izapiderearen unean, ez zuela behar bezala inskribatutako berdintasun-plan berririk, ezta indarreko plan bat ere.

Azkenik, errekursogilea ez dago ados erabakitako bazterketarekin, lehiaren eta lehia askearen printzipioen aurkakotzat jotzen baitu. Bere ustez, eskaintzak aurkezteko datan onartutako eta inskribatutako berdintasun-planik ez egotea ezin da nahikotzat jo fidagarritasuna zalantzan jartzeko, eta, beraz, bazterketa gehiegizko formala da.

Azken alegazio horri dagokionez, zehaztu behar da eskaintza bat baztertzea ezin dela ulertu lehia

En relación con este punto, procede insistir en que la función de este Tribunal consiste en verificar la conformidad de la actuación del poder adjudicador con los hechos y los documentos efectivamente existentes en el expediente administrativo al tiempo de adoptarse la decisión impugnada, siendo ese expediente el único soporte probatorio válido para decidir sobre el fondo del asunto. Por lo tanto, conforme consta en el apartado de esta resolución relativo a la actuación controvertida, al requerimiento formulado el 8 de abril, el hoy recurrente contestó el 23 de abril, aportando un documento que contenía un plan, todavía sin aprobar. En dicho trámite omitió la información que ahora pretende hacer valer, aportándola de forma extemporánea.

Además, la mención a una supuesta presentación para registro del nuevo plan con fecha 13 de abril carece de respaldo documental en el expediente y entra en conflicto con la evidencia aportada en el marco del propio recurso, consistente en el acta de la comisión negociadora de 7 de mayo.

En cualquier caso, toda vez que se confirma que la vigencia del nuevo plan se inicia el 8 de mayo, procede concluir que la entidad TECNALIA, en el momento del trámite conferido para acreditar su fiabilidad, carecía no solo de un nuevo plan de igualdad debidamente inscrito, sino ni tan siquiera de un plan en vigor.

En último término, la parte recurrente discrepa de la exclusión acordada, al considerarla contraria a los principios de concurrencia y libre competencia. Entiende que la ausencia de un plan de igualdad aprobado e inscrito a la fecha de presentación de las ofertas no puede reputarse circunstancia suficiente para cuestionar su fiabilidad, por lo que la exclusión constituye un exceso formal.

En cuanto a esta última alegación, debe precisarse que la exclusión de una oferta no puede entenderse como una afectación arbitraria



askearen printzipioaren eragin arbitrariotzat, baldin eta behar bezala justifikatuta badago eta aurrez ezarritako irizpide objektiboei erantzuten badie. Lehia-askatasunak ez du esan nahi eskaintza guztiak besterik gabe onartu behar direnik. Kontratazio publikoaren arloko gainerako printzipio gidarien arabera, haien egokitasuna baloratzeko aukera ematen duten baldintza formalak eta substantiboak betetzen dituzten eskaintzek soilik parte hartzen dutela bermatu behar da.

Esparru horretan, berdintasun-plan bat izateko betebeharrari lotutako betekizunak indarrean dagoen arauditik eratortzen dira zuzenean, berdintasun materialaren printzipioaren eraginkortasuna bermatu nahi baitu. Ez betetzeak, beraz, berekin dakar eskaintza baztertea juridikoki justifikatzen duen debeku-kausa batean sartuta egotea, ondorio objektiboa baita, eta ez arbitrarioa.

Errekurtsogileak pleguaren beraren aplikazio antiformalista nahi du, indarreko araudiaren beraren aurkako interpretazioarekin, eta auzitegi hau ez dator bat horrekin. Baldintza-agiriaren edukia ez da aurkaratu, eta loteslea da alderdi guztientzat, botere adjudikatzailerak barne. Beraz, ez da onargarria berdintasun-planen arloko betebeharrak alde batera uzteko asmoa, betebeharrak formalak barne.

Ondorioz, TECNALIAren alegazioak baztertuta, Auzitegiak uste du kontratazio-organismoak zuzenbidearen arabera jardun duela, eta, beraz, ez da bidezkoa bazterte-egintzaren deuseztasuna deklaratzeko.

HAMAİKAGARRENA.- Ez da antzeman fedetarik edo ausarkeriarik errekurtsoa aurkeztean, Auzitegi errekurtsogileari isun bat jartzera eraman dezakeenik, SPKLak 58.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

al principio de libre concurrencia si está debidamente justificada y responde a criterios objetivos y preestablecidos. La libertad de concurrencia no implica que todas las ofertas deban ser admitidas sin más. El resto de principios rectores en materia de contratación pública obligan a garantizar que solo participen ofertas que cumplan con los requisitos formales y sustantivos que permiten valorar su idoneidad.

En este marco, los requisitos vinculados a la obligación de disponer de un plan de igualdad derivan directamente de la normativa vigente, que persigue garantizar la efectividad del principio de igualdad material. La falta de cumplimiento conlleva, por ello, estar incurso en una causa de prohibición que justifica jurídicamente la exclusión de la oferta, al tratarse de una consecuencia objetiva y no arbitraria.

El recurrente pretende una aplicación antiformalista del propio pliego, con una interpretación contraria a la propia normativa vigente y con el que este Tribunal discrepa. El contenido del pliego, que no ha sido impugnado, resulta vinculante para todas las partes, incluido el poder adjudicador. Por lo tanto, no resulta admisible la pretensión de ignorar las obligaciones, incluyendo las de carácter formal, en materia de planes de igualdad.

En conclusión, rechazadas las alegaciones de TECNALIA, el Tribunal considera que el órgano de contratación ha actuado conforme a derecho, por lo que no procede declarar la nulidad del acto de exclusión.

UNDÉCIMO.- No se aprecia en la interposición del recurso la existencia de mala fe o de temeridad que mueva al Tribunal a imponer a la recurrente una multa en los términos previstos en el artículo 58.2 LCSP.

Ondorioz,
Errekurtsuotarako
Administratiboak

Kontratazio
Foru

Alorreko
Auzitegi

En su virtud, este Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales



ERABAKITZEN DU

ACUERDA

LEHENENGOA.- Ezestea TECNALIA RESEARCH INNOVATION FUNDAZIOAK ekainaren 2ko 157/2025 Foru Aginduaren aurka jarritako kontratazio-arloko errekurtso berezia. Foru Agindu hori Bide Azpiegituren eta Lurralde Estrategiaren foru-diputatuarena da, eta 2. loterako (Gipuzkoako Lurralde Historikoko 500 metrotik gorako luzera duten tunel guztiak ikuskatzeko erakundea) eskaintza baztertzen du, «Bide Azpiegituren Zuzendaritza Nagusiaren zuzeneko kudeaketa duten tuneletako segurtasun-arduradunaren lanak egitea eta 500 metrotik gorako luzera duten errepideen foru-sareko tunelak ikuskatzeko erakunde gisa jardutea» izeneko zerbitzuak kontratatzeko prozeduran (5-SR-58/2024 espediente).

BIGARRENA.- Bertan behera uztea adjudikazio prozeduraren 2. sortaren etena.

Sektore Publikoko Kontratuen Legeak 59.1 artikuluan xedatutakoaren arabera, ebazpen honen aurka administrazioarekiko auzi errekurtsoa aurkeztu ahal izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Administrazioarekiko Auzietako Aretoan, erabaki hau jakinarazten den egunaren biharamunetik hasi eta bi hilabeteko epean.

PRIMERO.- Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH & INNOVATION contra la Orden Foral 157/2025, de 2 de junio, del diputado foral de Infraestructuras Viarias y Estrategia Territorial por el que se excluye su oferta para el lote 2 (Organismo de inspección para todos los túneles de más de 500 m. de longitud del Territorio Histórico de Gipuzkoa) en el procedimiento de contratación de los servicios de «Labores de responsable de seguridad para los túneles con gestión directa de la Dirección General de Infraestructuras Viarias y ejercer de organismo de inspección de túneles para los túneles de la red foral de carreteras de más de 500m de longitud», expediente 5-SR-58/2024.

SEGUNDO.- Levantar la suspensión del lote nº 2 del procedimiento de adjudicación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.1 LCSP, contra esta resolución cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de su notificación.

Donostia, 2025ko urriaren 1a / San Sebastián, 1 de octubre de 2025.

IDAZKARIA / LA SECRETARIA,