



# Las empresas de 50 o más trabajadores no podrán contratar con el sector público si no cuentan con un plan de igualdad aprobado y registrado.

Modificación de la Ley de Contratos del Sector Público por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

## Legal Alert



Enero 2023

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)  
[kpmg.es](http://kpmg.es)

# Las empresas de 50 o más trabajadores no podrán contratar con el sector público si no cuentan con un plan de igualdad aprobado y registrado.

**El 24 de diciembre de 2022 se ha publicado en el BOE la [Ley 31/2022, de 23 de diciembre](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, por la que, mediante la Disposición final vigésima séptima, se modifica el artículo 71.1.d) de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#), de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.**

La disposición final vigésima séptima<sup>1</sup> de la [Ley 31/2022, de 23 de diciembre](#), de **Presupuestos Generales del Estado para el año 2023** (en adelante, Ley 31/2022), modifica varios preceptos de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#), de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), entre ellos, el artículo 77.1.d), que establece una prohibición de contratar con el sector público para las empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan 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 de mujeres y hombres (en adelante, LOI).

La citada modificación tiene como objetivo primordial homogenizar la normativa en materia de planes de igualdad en el ámbito laboral con la normativa en materia de contratación pública.

A continuación, se destacan las principales novedades y sus consecuencias:

## Principales novedades y consecuencias:

- a. Con efectos desde la entrada en vigor de la Ley 31/2022 (véase, el 1 de enero de 2023), para poder contratar con el sector público, las empresas de 50 o más trabajadores deberán acreditar que cuentan con un plan de igualdad aprobado e inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas ("REGCON" o "Autoridad Laboral") de su respectiva

comunidad autónoma, todo ello de conformidad con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que modificó el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- b. De conformidad con la normativa actual en vigor, se considera que, en aras a cumplir con la obligación de disponer de un plan de igualdad, es preciso que (i) éste haya sido objeto de un proceso de negociación entre la Compañía y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT); y, adicionalmente, (ii) que el citado plan haya sido inscrito en el Registro de Planes de Igualdad, anteriormente referenciado.

Es importante destacar que la Autoridad Laboral cuenta con un plazo de tres meses desde el registro del Plan de Igualdad para verificar si el mismo cumple con todas las exigencias legales y, en consecuencia, resolver sobre la inscripción o no del mismo.

En este sentido, la Sentencia del la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 30 de septiembre de 2022 -aún no firme- relativa a un procedimiento en el que KPMG Abogados asumió la representación letrada de la Compañía, determinó que, en ausencia de respuesta por parte del REGCON sobre la inscripción del Plan de Igualdad, el silencio administrativo ha de considerarse estimatorio y, por ende, el Plan ha de ser objeto de inscripción.

- c. En relación con el proceso de implementación de un plan de igualdad, es necesario advertir que el mismo requiere de la elaboración de distintos documentos -

<sup>1</sup> La presente norma se encontraba recogida en la disposición final vigésima tercera del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, a la cual el grupo parlamentario

Popular presentó la enmienda núm. 2119; sin embargo, esta fue rechazada por el Pleno del Congreso de los Diputados.

### 3 Las empresas de 50 o más trabajadores no podrán contratar con el sector público si no cuentan con un plan de igualdad aprobado y registrado

que necesariamente han de ser objeto de negociación con la RLPT-, tales como, (i) el diagnóstico de situación en materias como contratación, promoción, conciliación, formación, etc., (ii) la auditoría retributiva, (iii) el registro retributivo y (iv) el propio plan de igualdad.

Por ello, se trata de un proceso cuya aplicación temporal no es inmediata, que requiere ser abordado desde una óptica de relaciones laborales y teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad requerirá la adopción de medidas efectivas que tengan por objeto la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.

- d. En consecuencia, en virtud de la disposición final vigésimo séptima de la Ley 31/2022, aquellas empresas de 50 o más trabajadores que no dispongan de un plan de igualdad aprobado e inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOI, incurrirán en una prohibición de contratar con el sector público.
- e. De conformidad con los artículos 140.4 de la LCSP y 57.10 del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales (en adelante, RDLSE), la ausencia de prohibiciones de contratar deberá concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del contrato, es decir, en el momento de la formalización, no en el de la adjudicación, por cuanto los contratos del sector público se perfeccionan con su formalización, todo ello, según disponen los artículos 36.1 de la LCSP y 73.1 del RDLSE.
- f. En tanto que la Ley 31/2022 no prevé un régimen transitorio específico para la aplicación de la nueva redacción del artículo 71.1.d) LCSP, esta previsión podría ser aplicable, además de a los contratos licitados con posterioridad a su entrada en vigor, a los contratos en trámite de licitación o incluso a los contratos ya adjudicados y no formalizados.
- g. Por ello, todas las empresas con 50 o más trabajadores que se encuentren participando en un procedimiento de licitación o a las que se les haya adjudicado un contrato todavía no formalizado, podrían incurrir en prohibición de contratar a partir del próximo 1 de enero de 2023, si no disponen de un plan de igualdad aprobado y registrado, y por ende, no podrían formalizar el contrato.

- h. A este respecto, debe tenerse en consideración que, aquellas empresas licitadoras de 50 o más trabajadores que sí dispongan de un plan de igualdad, podrían impugnar, dentro del plazo legalmente establecido, la adjudicación a favor de aquella empresa que no acredite contar con un plan de igualdad aprobado y registrado. De igual modo, el órgano de contratación podría revisar de oficio el procedimiento de licitación o desistir del mismo.
- i. En el caso de aquellas empresas que presenten oferta en compromiso de Unión Temporal de Empresas (UTE), basta con que una de las empresas unidas temporalmente no disponga de un plan de igualdad aprobado y registrado, para que la UTE incurra en prohibición de contratar.

#### Entrada en vigor:

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2023.

#### Conclusión:

Las empresas de 50 o más trabajadores que no dispongan de un plan de igualdad negociado entre la Compañía y la RLPT e inscrito ante la Autoridad Laboral, incurrirán en una prohibición de contratar con el sector público a partir del 1 de enero de 2023, y por lo tanto no podrán licitar.

Esta obligación podría ser aplicable, además de a los contratos licitados con posterioridad a su entrada en vigor, a los contratos en trámite de licitación y a los ya adjudicados y no formalizados.

Por ello, las empresas competidoras que sí dispongan de Plan de Igualdad, o que no alcancen los 50 trabajadores, podrían impugnar la adjudicación a favor de aquella licitadora que no acredite contar con un plan de igualdad aprobado y registrado. Asimismo, el órgano de contratación podría revisar de oficio el procedimiento de licitación o desistir del mismo.

Por último, en el caso de las empresas que presenten oferta en compromiso de UTE, basta con que la prohibición de contratar afecte a una de las empresas unidas temporalmente, para que la prohibición surta efectos.

#### Documentos

Por si resulta de su interés, les dejamos el link al texto de la Ley 31/2022:

- [Link](#)

# Contactos

**Carmen Mulet**  
**Socia**  
**KPMG Abogados**  
Tel. +34 608 292 432  
[cmulet@kpmg.es](mailto:cmulet@kpmg.es)

**José Marí Olano**  
**Socio**  
**KPMG Abogados**  
Tel. 96 353 48 27  
[josemari@kpmg.es](mailto:josemari@kpmg.es)

**Francisco Fernández**  
**Socio**  
**KPMG Abogados**  
Tel. 628 811 327  
[franciscofernandez@kpmg.es](mailto:franciscofernandez@kpmg.es)

**Juan Ignacio Olmos**  
**Director**  
**KPMG Abogados**  
Tel. 618 846 120  
[jiolmos@kpmg.es](mailto:jiolmos@kpmg.es)

## Oficinas de KPMG en España

### A Coruña

Calle de la Fama, 1  
15001 A Coruña  
T: 981 21 82 41  
Fax: 981 20 02 03

### Alicante

Edificio Oficentro  
Avda. Maisonnave, 19  
03003 Alicante  
T: 965 92 07 22  
Fax: 965 22 75 00

### Barcelona

Torre Realía  
Plaça de Europa, 41  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
T: 932 53 29 00  
Fax: 932 80 49 16

### Bilbao

Torre Iberdrola  
Plaza Euskadi, 5  
48009 Bilbao  
T: 944 79 73 00  
Fax: 944 15 29 67

### Girona

Edifici Sèquia  
Sèquia, 11  
17001 Girona  
T: 972 22 01 20  
Fax: 972 22 22 45

### Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir  
C/Triana, 116 – 2º  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
T: 928 33 23 04  
Fax: 928 31 91 92

### Madrid

Torre de Cristal  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid  
T: 91 456 34 00  
Fax: 91 456 59 39

### Málaga

Marqués de Larios, 3  
29005 Málaga  
T: 952 61 14 00  
Fax: 952 30 53 42

### Oviedo

Ventura Rodríguez, 2  
33004 Oviedo  
T: 985 27 69 28  
Fax: 985 27 49 54

### Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza  
Calle de Porto Pi, 8  
07015 Palma de Mallorca  
T: 971 72 16 01  
Fax: 971 72 58 09

### Pamplona

Edificio Iruña Park  
Arcadio M. Larraona, 1  
31008 Pamplona  
T: 948 17 14 08  
Fax: 948 17 35 31

### San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19  
20004 San Sebastián  
T: 943 42 22 50  
Fax: 943 42 42 62

### Sevilla

Avda. de la Palmera, 28  
41012 Sevilla  
T: 954 93 46 46  
Fax: 954 64 70 78

### Valencia

Edificio Mapfre  
Paseo de la Almeda, 35, planta 2  
46023 Valencia  
T: 963 53 40 92  
Fax: 963 51 27 29

### Vigo

Arenal, 18  
36201 Vigo  
T: 986 22 85 05  
Fax: 986 43 85 65

### Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza  
T: 976 45 81 33  
Fax: 976 75 48 96

[Privacidad](#) | [Darse de baja](#) | [Contacto](#)

© 2023 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.