



**GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES
EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS
CLÁUSULAS QUE PERMITAN LA INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN
EN LOS CONTRATOS DE LAS MUJERES 2020**

Elaborada por la profesora
M^a.C. de Guerrero Manso,
de la Universidad de Zaragoza,
en cumplimiento del encargo a través de OTRI
formulado por el IAM



Sumario

I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO NORMATIVO ESENCIAL	5
1. Internacional	5
2. Europeo	6
3. Estatal.....	6
4. Autonómico.....	7
III. QUÉ ES LA COMPRA PÚBLICA SOCIAL: ESTRATÉGICA Y RESPONSABLE	8
IV. ANÁLISIS PREVIO PARA TOMAR LA MEJOR OPCIÓN	10
1. Qué quiero promover con mi contratación: objetivos generales y fundamento normativo	11
2. Recopilación y análisis de la información sobre la situación de partida y determinación de los objetivos específicos.....	13
3. Elección del tipo de contrato y las cláusulas sociales, siempre vinculadas con el objeto del contrato	15
V. REQUISITOS GENERALES PARA LA ADOPCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS.....	18
1. Vinculación con el objeto del contrato	18
2. Incorporación de las exigencias legales derivadas de normas sectoriales	20
3. Proporcionalidad de las cláusulas sociales incorporadas al contrato	21
4. Posibilidad de controlar el cumplimiento de las cláusulas sociales y medir su impacto	21
VI. MODELO DE CLÁUSULAS EN CADA FASE DEL CONTRATO	22
1. Preparación y diseño de los pliegos	22
A. Consultas preliminares.....	23
B. Definición del objeto del contrato con criterios sociales.....	23
C. División del contrato en lotes.....	25
D. Especificaciones técnicas	26
- Estandarizaciones sociales, etiquetas, marcas, patentes.....	28
E. Prohibiciones de contratar.....	29
- Especial referencia a la obligación de contar con un plan de igualdad.....	30
F. Solvencia técnica	31
- Normas legales, requisitos mínimos	32

- Documentación acreditativa.....	32
2. Licitación.....	34
A. Calidad-precio	36
B. Mejoras y variantes	38
C. Ofertas anormalmente bajas	40
D. Criterios de desempate.....	41
E. Propuesta de cláusulas de criterios de adjudicación con sistemas de control y verificación y medición de impacto	44
- Inserción laboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral o con riesgo de exclusión social.....	44
- Subcontratación Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción	45
- Integración social y medidas complementarias de accesibilidad y diseño para todos.....	47
- Aptitudes o experiencia específicas en materia social o medioambiental	48
- Igualdad entre mujeres y hombres	49
- Creación y mejora de la calidad en el empleo.....	52
- Seguridad y salud laboral	55
- Principios de responsabilidad social empresarial y de compra pública ética	56
- Calidad social de la propuesta.....	57
3. Ejecución-control.....	59
A. Condiciones especiales de ejecución.....	59
- Ejemplos de condiciones especiales de ejecución complementarias a las establecidas en la normativa estatal y autonómica.....	63
B. Subcontratación.....	66
C. Control del cumplimiento.....	66
- Sistemas de control y verificación del cumplimiento de las cláusulas sociales	67
- Medición del impacto	68
- Establecimiento de penalidades y causas de resolución del contrato	69
VII. INSTRUCCIONES, GUÍAS PRÁCTICAS Y PLANES UTILIZADOS COMO REFERENCIA PARA ELABORAR ESTE DOCUMENTO	70

I. INTRODUCCIÓN

La contratación pública no es sólo una forma de adquirir obras, suministros o servicios para que los entes públicos puedan realizar las funciones que tienen encomendadas, sino que, al mismo tiempo, es una herramienta muy útil para conseguir otro tipo de objetivos. Con esta visión estratégica la contratación pública puede usarse, siempre conforme a los límites y condiciones establecidos por el Derecho, para lograr objetivos sociales.

Esta Guía pretende servir de ayuda a los órganos de contratación del Gobierno de Aragón que quieran incorporar a sus pliegos algún tipo de cláusula social¹. Con dicha finalidad, se ha redactado un documento eminentemente práctico, donde tras exponer el marco normativo esencial y una breve referencia a la compra pública social, se exponen los aspectos a tener en cuenta para diseñar de manera correcta los pliegos, y se propone una relación de posibles cláusulas a incorporar en función del tipo de contrato.

Para lograr los objetivos buscados con la inclusión de determinadas cláusulas sociales en un contrato, es preciso que el órgano de contratación valore de manera previa algunos aspectos esenciales. Entre estos destacan el objetivo general perseguido, la posible existencia de un fundamento normativo que exija la inclusión de una determinada cláusula, la situación de partida y el tipo de contrato de que se trata. Sin embargo, para que las cláusulas sean verdaderamente eficaces, es necesario que se prevean también los sistemas de control y verificación que se utilizarán y la medición del impacto de cada medida. Sin estos elementos, el esfuerzo llevado a cabo en las fases de preparación de los pliegos, selección del contratista y adjudicación del contrato, probablemente quedarán desprovistos de resultado.

Por su especial importancia, es preciso aclarar ya desde este momento que no todos los contratos podrán contener las mismas cláusulas, ya que deberán estar vinculadas con el objeto del contrato, ser conformes con las exigencias legales y

¹ En 2018 se elaboró una primera versión de esta Guía. Posteriormente, con la experiencia obtenida por su implantación y tras la realización de un Curso específico organizado por el Instituto Aragonés de la Mujer, se ofrece esta nueva versión, enriquecida por la experiencia práctica de muchos profesionales y especialmente de M^a Asunción Sanmartín Mora.

respetar el principio de proporcionalidad. Por este motivo, junto a las cláusulas contenidas en esta guía y redactadas a modo de ejemplo, se incorporan explicaciones para facilitar la tarea de decidir cuál resulta aplicable en cada caso, seleccionar las más idóneas y adaptarlas al objeto del contrato. También es posible que el órgano de contratación introduzca cláusulas diversas a las contenidas en esta guía, siempre que respeten los principios y objetivos de la contratación pública y se encuentren, en uno y otro caso, justificados en los diversos documentos del expediente de contratación.

II. MARCO NORMATIVO ESENCIAL

Los órganos de contratación tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar en la ejecución de los contratos el cumplimiento por parte del contratista de las obligaciones aplicables en material social o laboral, además de medioambiental, establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional y autonómico, los convenios colectivos y las disposiciones de derecho internacional que vinculen al Estado.

1. Internacional

En el anexo V de Ley de contratos estatal² se detallan los convenios internacionales que deberán ser respetados en todo caso

Convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental (Anexo V Ley de Contratos)

- Convenio OIT nº 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.*
- Convenio OIT nº 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.*
- Convenio OIT nº 29, sobre el trabajo forzoso.*
- Convenio OIT nº 105, sobre la abolición del trabajo forzoso.*
- Convenio OIT nº 138, sobre la edad mínima.*

² 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.

- *Convenio OIT nº 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).*
- *Convenio OIT nº 100, sobre igualdad de remuneración.*
- *Convenio OIT nº 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.*
- *Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono y su Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono.*
- *Convenio para el control de la eliminación y el transporte transfronterizo de residuos peligrosos (Convenio de Basilea).*
- *Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes (COP).*
- *Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional (PNUMA/FAO) (Convenio PIC), Rotterdam, 10 de septiembre de 1998, y sus tres Protocolos regionales.*

2. Europeo

- Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos [COM(2001) 566 final] de 15 de octubre de 2001.
- Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE.

3. Estatal

- 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 Ley de contratos estatal).
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con diversidad funcional y de su inclusión social.

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición a un empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
- Ley 44/2007 de 13 de diciembre, de empresas de inserción.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

4. Autonómico

- Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón.
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (en adelante Ley de igualdad de oportunidades).
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Reservas sociales de contratos: LEY 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021 (Disposición adicional decimoctava).
- Orden HAP/522/2017, de 7 de abril, por la que se da publicidad al Acuerdo de 28 de marzo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas

para el uso estratégico de los contratos públicos en apoyo de objetivos sociales comunes y la reducción del déficit de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón.
- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.
- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020).

III. QUÉ ES LA COMPRA PÚBLICA SOCIAL: ESTRATÉGICA Y RESPONSABLE

La Ley de contratos estatal, resultado de la transposición de las Directivas europeas en materia de contratos de 2014, otorgó un **nuevo impulso a la contratación pública estratégica y responsable**. Conforme a ello se pretende, entre otros aspectos, “que los poderes públicos empleen la contratación en apoyo de objetivos sociales comunes” (Preámbulo, I) y “que se utilice la contratación pública como instrumento para implementar las políticas tanto europeas como nacionales en materia social, medioambiental, de innovación y desarrollo, de promoción de las PYMES, y de defensa de la competencia.” (Preámbulo, III). De esta manera, los órganos de contratación adquirirán las obras, suministros o servicios que necesiten para llevar a cabo su actividad en beneficio de los ciudadanos, pero, al mismo tiempo, deben atender en sus pliegos a la consecución de otras políticas públicas.

Esta perspectiva se plasma en diversos preceptos de la Ley de contratos estatal. Así, impone desde su primer artículo (apartado 3) la incorporación transversal y preceptiva de **criterios sociales y medioambientales** siempre que guarden relación con el objeto del contrato, con el convencimiento de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, y contribuye a la mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos

públicos. Se recogen también a lo largo de la Ley prohibiciones de contratar derivadas del incumplimiento de obligaciones sociales; la obligación de definir las prescripciones técnicas aplicando criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas si la contratación va a ser utilizada por personas físicas, o criterios de sostenibilidad y protección ambiental siempre que el objeto del contrato afecte o pueda afectar al medio ambiente. Se establece como criterio de adjudicación del contrato no sólo el precio, sino la combinación de los aspectos calidad-precio para elegir la mejor oferta. Se prevén criterios de desempate referidos a aspectos sociales y laborales, así como la obligación de incluir al menos una condición especial de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de innovación, y la obligación de reservar un porcentaje mínimo de contratos para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas. Esta misma obligación de reservar un porcentaje mínimo de contratos para Centros Especiales de Empleo se establece en el artículo 74.3 de la Ley aragonesa 5/2019. Conforme a dicha disposición, los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus entidades instrumentales reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 6% del importe total anual de su contratación destinada a las actividades que se determinen reglamentariamente a centros especiales de empleo, siempre que su actividad tenga relación directa con el objeto del contrato

En consecuencia, la Ley de contratos estatal y las previsiones específicas de la normativa autonómica establecen y recuerdan de manera reiterada el deber de todo contrato público de atender a objetivos sociales, medioambientales y/o de innovación. La clave radica en **elegir cuál o cuáles de estos objetivos son más adecuados** para cada uno de los contratos.

Sin embargo, pese a tratarse de un aspecto positivo que permite lograr resultados en otras políticas públicas, no se trata de una opción incondicionada. Por el contrario, la incorporación de cláusulas sociales exige motivar su elección y justificar su inclusión en el contrato, para lo cual deben estar vinculadas con el objeto y las prestaciones de dicho contrato.

Tanto la legislación estatal como la aragonesa permiten recoger entre las cláusulas sociales de los pliegos las directamente relacionadas con la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.

LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

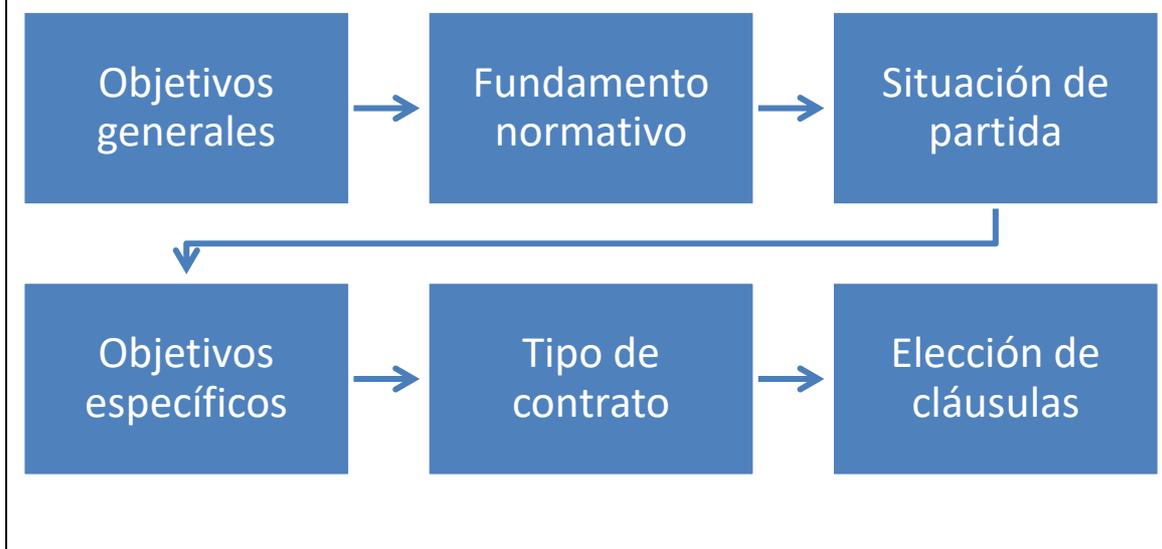
Artículo 25. Contratación pública.

*1. El Gobierno de Aragón incorporará en el marco de la legislación vigente, en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas, **cláusulas sociales en igualdad de género que incorporen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la acreditación fehaciente de sus obligaciones legales de elaborar y ejecutar planes de igualdad cuando les corresponda y requerimientos de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de género cuando sea coherente con el objeto del contrato.***

IV. ANÁLISIS PREVIO PARA TOMAR LA MEJOR OPCIÓN

La elección de las cláusulas sociales adecuadas para cada contrato es el **resultado de un proceso ordenado**. En primer lugar, se deberán conocer (o establecer) los objetivos generales perseguidos por el órgano de contratación y que pueden ser logrados mediante la contratación pública. En segundo lugar, se deberá tener en cuenta el fundamento normativo de dichos objetivos. En tercer lugar, será preciso obtener información precisa y actualizada sobre la situación de partida. Una vez conocida dicha información, se podrán determinar los objetivos específicos perseguidos. Posteriormente, se deberá establecer qué tipo de contrato es el más adecuado para lograr los objetivos fijados y en sexto y último lugar se podrá elegir la cláusula o cláusulas sociales que se vayan a incorporar a los pliegos. Todos y cada uno de estos pasos son necesarios y ayudarán a motivar adecuadamente la elección e introducción de las cláusulas sociales en el pliego, clave para que sean conformes a Derecho. En este sentido es preciso recordar que la Ley de contratos estatal en su artículo 116.4 exige que el expediente justifique de forma adecuada, entre otros aspectos, los criterios de solvencia técnica o profesional, y económica y financiera, y los criterios que se tendrán en consideración para adjudicar el contrato, así como las condiciones especiales de ejecución del mismo

ANÁLISIS PREVIO A LA ELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES



1. Qué quiero promover con mi contratación: objetivos generales y fundamento normativo

La incorporación de cláusulas sociales en un contrato es el último paso en un proceso que parte de la elección del objetivo general que se pretende lograr. Estos objetivos pueden ser muy variados. Sin embargo, aunque en un primer momento puede parecer positivo establecer muchos y diversos criterios sociales en el pliego por considerar que así se atiende a más necesidades, ni la legalidad ni la prudencia aconsejan obrar de esa manera. Resulta, por el contrato, más adecuado y eficaz **seleccionar algunos objetivos sociales para desarrollar en el contrato.**

El establecimiento de los objetivos generales está así mismo vinculado con la existencia de **fundamentos normativos** que amparan la elección de determinados objetivos. Estos fundamentos se encuentran en diversas normas, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales o el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Pero, sobre todo, de forma transversal, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 7/2018, de 28 de

junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, y la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

Artículo 25. Contratación pública.

*5. Los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos y empresas públicas deberán incluir obligatoriamente, cuando tengan que ver con el objeto del contrato entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a **promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. A tal efecto, se establecerán las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. En todo caso, **se evitará el uso sexista del lenguaje o la imagen, se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral**, y se garantizará la adopción de medidas para la **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo**, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención.*

LEY 9/2017 de Contratos del Sector Público (...)

Artículo 145. Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato.

2. La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos. (...)

1.º La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones; (...)

*Las **características sociales del contrato** se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; **los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato** y, en general, **la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación*

contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.

2. Recopilación y análisis de la información sobre la situación de partida y determinación de los objetivos específicos

La contratación pública es una herramienta con la que se puede atender a diversas políticas públicas de manera que se incida positivamente en ellas mientras se adquieren bienes, se prestan servicios o se realizan obras. Por este motivo, resulta esencial que antes de empezar a preparar la contratación se **analicen las necesidades reales existentes**, la situación de partida en los diversos ámbitos en los que se puede actuar, de manera que se pueda tomar la mejor decisión. Sin datos y estudios completos, reales y actualizados será complicado determinar qué situaciones son más urgentes, más graves o en las que se deba actuar de manera efectiva.

Así, por ejemplo, si se pretenden adoptar medidas que incidan en la igualdad efectiva de mujeres y hombres será necesario, en primer lugar, **conocer la situación de partida**, es decir, **obtener y analizar información** esencial sobre diversos aspectos desagregados por género:

- Presencia de mujeres y hombres en el ámbito de intervención o sector de actividad, porcentaje que suponen sobre el total de personas trabajadoras y determinación de si se encuentran infrarrepresentadas (situación que concurre si no llegan al 40%).
- Puestos de trabajo que desempeñan las mujeres y los hombres: cargos de responsabilidad, gestión o dirección.
- Salarios percibidos por las mujeres y los hombres.
- Estabilidad en el empleo.
- Grado de implantación y eficacia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Existencia y grado de eficacia de las medidas adoptadas previamente, por ejemplo, en el ámbito de la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas.

Para valorar de manera completa la situación de partida, será preciso conocer qué tipo de **medidas se han implantado hasta el momento y evaluar su grado de eficacia**, de forma que se pueda valorar hasta qué punto han sido exitosas.

Además de conocer la situación de partida será también preciso identificar los **objetivos específicos normativos y políticos** previstos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como su grado de implantación y cumplimiento. Para ello será preciso:

- Analizar la normativa aplicable.
- Conocer la existencia de otros instrumentos que rijan en este ámbito, fundamentalmente instrucciones, acuerdos, planes y programas.
- Analizar el grado de cumplimiento de unos y otros.

Una vez establecida la situación de partida y analizada la normativa aplicable y su grado de cumplimiento, así como los objetivos de política social en este ámbito se estará en condición de **formular propuestas de mejora** que puedan plasmarse en los pliegos y en la documentación de un contrato administrativo y decidir:

- Introducir prescripciones técnicas que impongan el cumplimiento de los mínimos exigidos normativa y políticamente.
- Incorporar condiciones especiales de ejecución que obliguen a todos los licitadores a un grado mayor de cumplimiento de las cláusulas sociales.
- Elaborar criterios de solvencia de carácter social en los contratos que sea preciso para la correcta ejecución de sus prestaciones.
- Redactar criterios de adjudicación que valoren aspectos sociales de las ofertas presentadas.

POR EJEMPLO, si se trata de implantar **medidas contra la subrepresentación de las mujeres en el mercado laboral**, habrá que tener en cuenta la situación de partida. Para ello pueden resultar útiles los datos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, referidos a los ocupados por tipo de puesto laboral.

Con carácter global, se observa el porcentaje de empleados (con jefes y sin subordinados) es mayor en las mujeres, mientras que los hombres tienen

un porcentaje superior en el resto de puestos laborales, llegando en ocasiones al doble de mujeres.

Ocupados por tipo de puesto laboral, sexo y grupo de edad. Porcentaje total 2019

	Empleado (con jefes y sin subordinados)	Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	Mando intermedio	Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	Director de empresa grande o media	Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	No sabe
	%	%	%	%	%	%	%
Hombres							
Total	64,1	7,9	7,7	8,1	0,8	11,0	0,3
Mujeres							
Total	76,3	4,7	6,3	4,5	0,4	7,5	0,3

A su vez, para tomar medidas verdaderamente eficaces, debería conocerse la causa de esta situación para poder revertirla, por ejemplo, si se debe a una menor capacitación laboral, a la falta de emprendimiento o a la reticencia de contratar mujeres para puestos de responsabilidad, por mencionar tres de las múltiples causas que se podrían abordar con medidas distintas.

3. Elección del tipo de contrato y las cláusulas sociales, siempre vinculadas con el objeto del contrato

Una vez se conozcan los objetivos generales, los fundamentos normativos, la situación de partida y los objetivos específicos de un ámbito concreto, se procederá a definir la forma en la que se pueden incorporar a los pliegos las cláusulas sociales tendientes a lograr dichos objetivos, esencialmente mediante la **elección del tipo de contrato** y la adecuada **definición de su objeto**. La elección y definición del objeto del contrato, aspecto fundamental para cualquier licitación pública, resulta especialmente relevante en la contratación social, ya que la exigencia de la vinculación al objeto determinará si es posible o no, y en qué medida, incluir cláusulas sociales y si estas son proporcionadas y están justificadas.

Así, en el diseño del contrato es preciso tomar como punto de partida no sólo la prestación de un servicio, la realización de una obra o el suministro de determinados bienes sino, al mismo tiempo, qué **necesidades y exigencias sociales se pretenden satisfacer con ese contrato**, ya sea por imperativo normativo o por decisión de la Administración competente en la materia.

No todos los tipos contractuales permiten la inclusión de la misma clase de cláusulas administrativas.

Así, por ejemplo, un contrato de servicios de limpieza en el que un alto porcentaje de la plantilla sean mujeres y los encargados sean hombres será más susceptible de incluir previsiones contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Otro ejemplo sería la especial atención prestada a evitar el uso sexista del lenguaje o de la imagen, obligación que rige para todos los contratos, en contratos de servicios directamente vinculados con la palabra, como sería el caso de una campaña de promoción, o con la atención a personas.

En consecuencia, tras conocer las necesidades de la Administración y la realidad social y jurídica, el órgano de contratación deberá determinar cuál será el objeto del contrato y **qué criterios sociales se van a promover** por estar vinculados con el mismo. En todo caso es preciso tener en cuenta **algunas cautelas esenciales**. La primera de ellas es, como se ha dicho, la necesaria vinculación con el objeto del contrato. En segundo lugar, las cláusulas sociales deben estar justificadas y ser proporcionadas, de manera que no restrinjan innecesariamente la competencia. En tercer lugar, será preciso ajustar el valor estimado del contrato al coste real del objeto teniendo en cuenta los requisitos contenidos en los pliegos. Y, en cuarto lugar, resulta muy necesario prever cómo se va a comprobar el cumplimiento de las cláusulas sociales, ya que de otra manera es fácil que resulten ineficaces.

También es preciso apuntar que el PCAP puede contener **cláusulas sociales** de diverso carácter. Se podrán formular como **especificaciones técnicas del contrato**, formando parte del contenido obligatorio del pliego. Otras cláusulas podrán incluirse como **condiciones especiales de ejecución**, de manera que su cumplimiento será exigible para quien resulte adjudicatario e impondrán un grado de cumplimiento superior al mínimo establecido en las normas. Un tercer grupo de cláusulas sociales podrán incluirse en el pliego como **criterios de solvencia** que versen sobre aspectos sociales, pero limitados a los supuestos en los que tal titulación, formación o experiencia previa sea imprescindible para garantizar el correcto cumplimiento de las prestaciones del contrato. Finalmente, pueden incluirse **criterios de adjudicación**, sometidos a valoración, de manera que se adjudiquen más puntos a las ofertas que contemplen aspectos sociales propuestos

en el pliego. En este caso los contratistas podrán optar por incluirlos o no en su oferta, recibiendo mayor o menor puntuación en función de ello.

En la elección e inclusión de las cláusulas sociales deberán plasmarse los **objetivos establecidos en los planes y programas** aprobados por las Administraciones públicas. Así, por ejemplo, en Aragón deberán tenerse en cuenta las disposiciones del I Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres.

Eje 4: Empleo y economía. Objetivo 1: EMPLEO E IGUALDAD (Selección)

*“1. **Inclusión de medidas contra la brecha salarial y la subrepresentación en el mercado laboral** tanto de hombres como mujeres y en todos los planes y programas vinculados a la contratación pública, mediante estrategias de igualdad y cláusulas en los pliegos de contratación.*

*4. La **Formación en Igualdad y Negociación Colectiva** al personal directivo y representantes de los trabajadores y las trabajadoras será obligatoria.*

*9. **Disminución de la brecha de participación de las mujeres en los subsectores productivos del sector industrial y actividades empresariales** donde están subrepresentadas.*

*12. Que haya **expertos en igualdad en las Comisiones de contratación pública**, y que en los Pliegos de contratación se valore que las entidades que concursan para la obtención del contrato público tengan estrategias en sus empresas de **promoción de igualdad y con perspectiva de género**.*

*16. Apoyo a la elaboración de **Planes de Igualdad** a las empresas de más de 250 trabajadores/as que se encuentran obligadas por ley e impulsar acciones para incrementar dichos planes a aquellas empresas y entidades privadas de menos de 250 trabajadores/as que no están obligadas por ley para que también lo realicen.*

En particular se debería priorizar la ejecución de programas específicos de formación en Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de planes de igualdad (empresas, sindicatos, plantilla, técnicos de RRHH, equipos negociadores, etc.)

*18. Fomentar la mejora de los **incentivos a la contratación estable de trabajadoras**, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a situaciones singulares de dificultad en el acceso, estabilidad y promoción en el mercado de trabajo, especialmente al colectivo de mujeres en situación de vulnerabilidad (violencia de género, mujeres solas con cargas familiares, mujeres con discapacidad o diversidad funcional, desempleadas de larga duración, en situación de pobreza o cualquier otra exclusión..)”*

V. REQUISITOS GENERALES PARA LA ADOPCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS

La elección de las cláusulas sociales que se vayan a incorporar al pliego conduce al análisis de la **forma en la que deben incluirse esos requisitos**, ya que deberán cumplir con una serie de principios generales, respetar unas claves de selección y fijar la necesidad de cumplimiento por parte de las empresas.

Las condiciones y requisitos de inclusión de cláusulas sociales en el contrato deberán respetar, en todo caso, los **principios comunitarios de la contratación pública**, es decir, concurrencia, libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia en los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores. Así, es necesario que respondan a estándares reconocidos y que se publiquen con suficiente claridad, precisión y antelación. Serían por lo tanto contrarios a estos principios los criterios que primaran, por ejemplo, la territorialidad de la empresa adjudicataria.

Además de respetar los principios comunitarios que rigen la contratación pública, deberán concurrir una serie de requisitos específicos.

1. Vinculación con el objeto del contrato

Una de las características esenciales de las cláusulas sociales que se incorporen a un contrato es su necesaria **relación con el objeto** del mismo, considerada la naturaleza y las características de la prestación de que se trate. En este sentido, el primer artículo de la Ley de Contratos estatal hace referencia expresa tanto a la obligación de que toda contratación pública incluya de manera transversal criterios sociales y ambientales, como a la mencionada necesidad de vinculación con el objeto del contrato, remarcando que de esta manera se logrará una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual y mejorará la eficiencia en la utilización de los fondos públicos.

Más adelante, el legislador estatal (artículo 116.4) incide en la obligación de justificar en el expediente del contrato la necesidad de la Administración a la que se

pretende satisfacer y su relación con el objeto del contrato. En esta ocasión se especifican las características de esta relación, que deberá ser **directa, clara y proporcional**, por lo que no será suficiente una mera alusión genérica a los beneficios que pudiera generar la implantación de esa cláusula social.

Para determinar la correcta vinculación con el objeto del contrato será de utilidad tener en cuenta algunos aspectos tales como el sector de actividad, la finalidad, la naturaleza y el contenido del contrato.

En el caso de los **criterios de adjudicación**, la Ley de Contratos estatal establece de forma expresa en qué casos se considera que concurre la necesaria vinculación con el objeto del contrato, regulación que resulta igualmente aplicable a las **condiciones especiales de ejecución**. Se trata de un concepto amplio, ya que puede referirse a cualquiera de los aspectos del contrato y a cualquiera de las etapas de su ciclo de vida. Es decir, a todas las fases consecutivas e interrelacionadas que se sucedan durante su existencia y, en todo caso, la investigación y el desarrollo, la fabricación o producción, la comercialización y sus condiciones, el transporte, la utilización y el mantenimiento, la adquisición de las materias primas necesarias y la generación de recursos, todo ello hasta que se produzca la eliminación, el desmantelamiento o el final de su utilización.

Estarán por lo tanto vinculados al objeto del contrato los factores que intervengan en el **proceso específico de producción, prestación o comercialización** de las obras, los suministros o los servicios, en su caso, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas; o en el proceso específico de **otra etapa de su ciclo de vida**, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

Con carácter general se podrán incluir cláusulas sociales en todos los contratos que requieran la **utilización de recursos humanos**. Como ha quedado apuntado, el órgano de contratación deberá elegir, respetando la normativa aplicable, qué tipo de cláusulas prefiere incorporar en el contrato y a qué tipo de política pública quiere atender. En todo caso, la inclusión de estas cláusulas deberá estar vinculada con la obtención de una mayor calidad en la prestación y el responsable del contrato

deberá velar por el cumplimiento efectivo de las medidas incorporadas en el contrato.

2. Incorporación de las exigencias legales derivadas de normas sectoriales

Algunas normas sectoriales, como las relativas a las políticas de igualdad de género³, accesibilidad universal y diseño para todos⁴, seguridad y salud laboral⁵ y empleo⁶, establecen la **obligación de incorporar determinadas exigencias sociales** en todos los contratos.

Es preciso tener en cuenta que estas exigencias sociales derivadas directamente de la ley deberán incluirse como **criterios de selección mínimos o especificaciones técnicas del contrato**, sin que se pueda otorgar puntos a los licitadores por su mero cumplimiento o dejarles la opción de cumplirlos o no. En este sentido, tampoco procederá incluirlas como condiciones especiales de ejecución, ya que para tener tal carácter deben suponer un plus en la obligación legal inicial.

Sin embargo, sí podría preverse la inclusión como condición especial de ejecución de la *acreditación* del cumplimiento de la obligación de que se trate. A modo de ejemplo, la obligación de contar con un plan de igualdad, aunque se configura como prohibición de contratar por el artículo 71.1.d) de la Ley de contratos estatal, se acredita en este momento con la simple presentación de una declaración responsable. Con el objetivo de lograr una mayor efectividad se podría exigir al adjudicatario que acredite contar con un plan de igualdad inclusivo de diagnóstico, medidas adoptadas, estrategias, y sistema de evaluación y seguimiento.

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

⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

⁶ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

3. Proporcionalidad de las cláusulas sociales incorporadas al contrato

Las cláusulas sociales que se incorporen en el contrato deberán ser **proporcionales a su objeto**. Por este motivo, deberán adecuarse a la naturaleza de la prestación principal, a la finalidad del contrato, a su importe, duración y a las condiciones del sector de actividad en el que se desarrolle.

Conforme a dicho principio, **no sería adecuada la exigencia de determinadas cláusulas sociales:**

- Que impongan a los licitadores una determinada política de responsabilidad social de la empresa.
- En contratos de escasa cuantía o duración.
- Que no estén justificadas en el objeto contractual de que se trate.

Una correcta **adecuación y alineación de los objetivos de política social con la necesidad** que se pretende satisfacer con el contrato y que deberá ser concretada en su objeto permitirán hacer una elección ajustada a Derecho, proporcionada y eficaz de las cláusulas sociales.

En esta elección deberán tenerse en cuenta, igualmente, las **posibilidades reales de que la Administración pública compruebe el cumplimiento** efectivo de los requisitos sociales establecidos en el pliego.

4. Posibilidad de controlar el cumplimiento de las cláusulas sociales y medir su impacto

Las empresas que concurran a la licitación deberán cumplir con los requisitos y los criterios sociales establecidos en el pliego en el **momento de presentar su oferta y deberán mantenerlos a lo largo de la ejecución del contrato**.

En el pliego de cláusulas administrativas particulares y los documentos contractuales que rigen la contratación se deberán establecer las **formas de acreditar** que se cumple con dichos requisitos mediante la presentación de declaraciones responsables, certificados, informes o revisiones que podrán ser periódicas para comprobar su correcto cumplimiento hasta la finalización del contrato.

No podrán establecerse con carácter general requisitos de solvencia técnica de tipo social para todos los contratos, sino que estos deberán ser adecuados y proporcionales al objeto específico de cada contrato. Estarán justificados en el caso de que el objeto del contrato requiera para la correcta ejecución una formación, trayectoria o experiencia específica en materia social.

En el caso de que se **subcontrate** parte de la ejecución del contrato, la empresa subcontratista será asimismo responsable del cumplimiento de las cláusulas sociales relacionadas con su labor, en la parte proporcional correspondiente.

Al mismo tiempo, resulta esencial que el pliego prevea cómo se va a controlar el cumplimiento y mantenimiento de estos requisitos durante toda la ejecución del contrato, por ejemplo, mediante la figura del responsable del contrato o las comisiones de seguimiento.

VI. MODELO DE CLÁUSULAS EN CADA FASE DEL CONTRATO

La incorporación de cláusulas sociales en los pliegos del contrato puede llevarse a cabo en cualquiera de sus **tres etapas fundamentales**: preparación y diseño de los pliegos, licitación y ejecución-control. La introducción en una u otra tendrá efectos muy distintos tanto para los posibles licitadores como para la propia prestación del contrato.

1. Preparación y diseño de los pliegos

La primera de las fases del procedimiento de contratación es la preparación del contrato. En este primer momento será cuando el órgano de contratación deberá definir, entre otros aspectos, el objeto del contrato, si van a existir lotes y las especificaciones técnicas de la prestación.

A. Consultas preliminares

La Ley estatal de contratos públicos permite la realización de consultas preliminares del mercado, con la **dobles finalidad** de preparar correctamente la licitación e informar a los citados operadores económicos acerca de sus planes y de los requisitos que exigirán para concurrir al procedimiento (artículo 115).

El recurso a esta herramienta con carácter **previo a la preparación del contrato** puede ser de gran utilidad en los contratos estratégicos, ya que los órganos de contratación podrán conocer si los objetivos y requisitos sociales previstos son adecuados y proporcionales. Así, por ejemplo, podría consultarse si la solvencia técnica prevista resulta discriminatoria en ese sector de actividad, si el precio del contrato es adecuado a las condiciones sociales propuestas o si los criterios de adjudicación están bien baremados.

Si el órgano de contratación ha realizado una consulta preliminar del mercado con carácter previo a la preparación del contrato, será necesario que quede constancia de la misma en el pliego, de manera que los operadores económicos que no hayan participado en ella puedan informarse sobre su desarrollo y conclusiones.

Ejemplo de cláusula para referirse a una consulta preliminar del mercado ya realizada:

“Con carácter previo a la preparación de este contrato se realizó una consulta preliminar del mercado de acuerdo con lo establecido en el artículo 115 de la Ley de Contratos del Sector Público.

El Informe final de dicha consulta puede consultarse en (link a la página web//Anexo del PCAP) “

B. Definición del objeto del contrato con criterios sociales

El **objeto del contrato** debe ser determinado y describir las características de la obra, suministro o servicio que se pretenda adquirir, lo que podrá hacerse en atención a las **necesidades o funcionalidades** concretas que se quieren satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. Esta posibilidad resulta muy adecuada en los contratos que pueden incorporar innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales orientadas a mejorar la eficiencia y sostenibilidad de la prestación.

Al definir el objeto del contrato se analizarán y elegirán los **valores añadidos** al desarrollo de la prestación, que podrán abarcar diversas políticas sociales como, por ejemplo, fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, o medidas para mejorar la seguridad y la salud laboral.

En todo caso, las cláusulas sociales que se vayan a incorporar en el contrato deberán estar **vinculadas con su objeto y deberán mejorar la eficiencia y la sostenibilidad** de los bienes, obras o servicios que se contraten.

La vinculación de las cláusulas sociales al objeto del contrato se entiende desde una **perspectiva amplia**, ya que puede referirse a cualquiera de los aspectos del contrato y a cualquiera de las etapas de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material. Conforme a ello, no es estrictamente necesario que el objeto del contrato se defina con referencia al ámbito social que se pretenda incorporar, si bien es cierto que esta forma de proceder aporta un valor añadido porque clarifica e informa sobre las obligaciones sociales de la prestación, remarca y enfatiza el contenido social del contrato y pone de manifiesto el compromiso del órgano de contratación sobre el cumplimiento de las cláusulas sociales.

Ejemplos de definición del objeto del contrato con atención a aspectos sociales:

- *Elaboración de un programa de igualdad en el ámbito/sector de -----*
- *Servicio de atención telefónica en materia de violencia de género con promoción de la contratación de mujeres con especiales dificultades para el acceso al trabajo*
- *Servicio de lavandería con fomento y promoción del empleo de colectivos con especiales dificultades para el acceso al mundo laboral*
- *Diseño de un plan de movilidad urbana con perspectiva de género*
- *Servicio de mantenimiento y conservación de las zonas verdes del Ayuntamiento a prestar mediante el fomento de la incorporación sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social*
- *Servicio de impartición de talleres que integre enfoques para el logro de la igualdad de género*

El establecimiento del objeto del contrato conforme a criterios sociales exige que posteriormente se incluyan en los pliegos **cláusulas para lograr la efectividad de los valores** que se pretenden promover con la ejecución del mismo. En función del tipo de prestación que se quiera obtener será necesario que las cláusulas sociales

no se integren sólo mediante criterios de adjudicación, valorables en la oferta presentada por los empresarios, ya que podría darse el caso de que el adjudicatario del contrato no incorpore dichos aspectos.

Así, por ejemplo, si se pretende obtener un servicio que potencie la inserción sociolaboral de mujeres con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral, será necesario incluir como condición especial de ejecución que las nuevas contrataciones realizadas por la empresa en ejecución del contrato sean de trabajadoras en esa situación. Además, el contratista deberá presentar la documentación que demuestre el cumplimiento de dicha exigencia.

C. División del contrato en lotes

Con la finalidad de fomentar la participación de PYMES, Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción y empresas de economía social en los procesos de licitación pública, resulta obligatorio, con carácter general, la **división del contrato en lotes**, de manera que cada una de sus partes pueda realizarse independientemente y se puedan reservar lotes para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y empresas de inserción⁷.

Cuando el órgano de contratación haya dividido el contrato en lotes puede adoptar **medidas adicionales**, debidamente justificadas en el expediente de contratación e incluidas en el anuncio de licitación y en el pliego de cláusulas administrativas particulares, tales como limitar el número de lotes para los que un mismo candidato puede presentar oferta y/o limitar el número de lotes que puedan adjudicarse a cada licitador. En este segundo caso se deberán incluir en el pliego de cláusulas administrativas particulares los criterios o normas, objetivos y no discriminatorios, aplicables cuando un licitador pueda resultar adjudicatario de un número de lotes superior al máximo indicado en el anuncio y en el pliego.

Si el órgano de contratación considera que existen motivos válidos para **no dividir en lotes el objeto** del contrato deberá justificarlos debidamente en el expediente del contrato.

⁷ La Disposición Adicional decimoctava de la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, establece el porcentaje mínimo de contratos reservados para dicho ejercicio del 3%.

La Ley de Contratos estatal fija **dos motivos** que se considerarán válidos en todo caso para no dividir el contrato en lotes, que se resumen en el riesgo de restringir injustificadamente la competencia y el riesgo para la correcta ejecución del contrato.

Causas válidas para no dividir el contrato en lotes (artículo 99.3 Ley de Contratos estatal):

*a) El hecho de que la división en lotes del objeto del contrato conlleve el **riesgo de restringir injustificadamente la competencia**. A los efectos de aplicar este criterio, el órgano de contratación deberá solicitar informe previo a la autoridad de defensa de la competencia correspondiente para que se pronuncie sobre la apreciación de dicha circunstancia.*

*b) El hecho de que, la realización independiente de las diversas prestaciones comprendidas en el objeto del contrato dificultara la correcta ejecución del mismo desde el punto de vista técnico; o bien que el **riesgo para la correcta ejecución del contrato** proceda de la naturaleza del objeto del mismo, al implicar la necesidad de coordinar la ejecución de las diferentes prestaciones, cuestión que podría verse imposibilitada por su división en lotes y ejecución por una pluralidad de contratistas diferentes. Ambos extremos deberán ser, en su caso, justificados debidamente en el expediente.*

D. Especificaciones técnicas

Las especificaciones técnicas determinan las características y aspectos que debe cumplir el contratista en la ejecución del objeto del contrato y sus prestaciones, sus niveles de calidad y sus condiciones sociales y ambientales. Por su naturaleza esencial y obligatoria, corresponde incluir en las especificaciones técnicas las exigencias derivadas del cumplimiento de la normativa relacionada con el objeto y las prestaciones del contrato.

Las especificaciones técnicas deberán estar **relacionadas con el objeto del contrato**, deben proporcionar a los empresarios acceso en **condiciones de igualdad** al procedimiento de contratación y no tendrán por efecto la creación de obstáculos injustificados a la apertura de la contratación pública a la **competencia**, deben ser **transparentes, neutrales** y **no pueden discriminar** a posibles licitadores por razón del territorio o la nacionalidad.

Podrán referirse al proceso o método específico de producción o prestación de las obras, los suministros o los servicios requeridos, o a un proceso específico de otra fase de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de la

sustancia material de la prestación, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y guarden proporción con el valor y los objetivos de este.

Algunos aspectos a incluir en las especificaciones técnicas:

- *Obligación de cumplimiento de la normativa aplicable en materia de **accesibilidad universal y diseño para todos**. En los contratos cuyos destinatarios o usuarios sean personas físicas, ya sea el público en general o el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, organismos autónomos y entidades del sector público, las prescripciones técnicas se redactarán, salvo en casos debidamente justificados, de manera que se tenga en cuenta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como los criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas, tal y como son definidos estos términos en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.*

De no ser posible definir las prescripciones técnicas teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas, deberá motivarse suficientemente esta circunstancia.

- *Obligación de cumplir las **normas sociolaborales** vigentes en España y la Unión Europea, así como de la Organización Internacional del Trabajo*

- *Obligación de cumplimiento de la normativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporación de la **perspectiva de género**.*

- *Exigencia de la **utilización de lenguaje e imágenes no sexistas**, sin utilizar imágenes discriminatorias de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar los valores de igualdad entre mujeres y hombres, la presencia equilibrada, la diversidad y la corresponsabilidad en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que deban aportar los licitadores o que sean necesarios para la ejecución del contrato.*

- *La **no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad** humana en función de su género, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.*

- *La **desagregación por género** de los informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que aquella sea factible.*

- *Cuando se contraten prestaciones en las que el componente económico fundamental venga constituido por el **coste de la mano de obra**, o en las que se incorporen cláusulas de subrogación de las personas trabajadoras, deberá especificarse que en la determinación del precio del contrato se han tenido en cuenta, el salario base establecido en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación al contrato más el complemento de antigüedad.*

- ***Cumplimiento de la normativa de empleo:** afiliación y alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras destinadas a la ejecución del contrato.*

*- Adopción de las medidas previstas en materia de **seguridad y salud en el trabajo**; evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva correspondiente a la actividad contratada; formación e información en materia preventiva a las personas adscritas a la ejecución del contrato; justificante de la entrega de equipos de protección individual que, en su caso, sean necesarios; adopción de las medidas necesarias para evitar que la ejecución del contrato puedan derivarse daños al personal municipal o a los ciudadanos en general.*

- **Estandarizaciones sociales, etiquetas, marcas, patentes...**

En el pliego de prescripciones técnicas se pueden incluir algunas **estandarizaciones sociales**, reconocidas a nivel internacional, europeo, nacional o autonómico y que en ningún caso pueden ser discriminatorias, lo que implica que todos los potenciales licitadores hayan podido conocerlas con carácter previo a la licitación del contrato y hayan podido aplicarlas a su gestión.

Es posible utilizar en el contrato etiquetas de tipo social relacionadas con la **igualdad de género** o que garanticen el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Las etiquetas pueden ser diversos documentos, certificados o acreditaciones que **garantizan** que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate **cumplen determinados requisitos**. Es decir, constituyen medios de prueba de que la prestación cumple con las características exigidas por los órganos de contratación.

Para que sea posible la exigencia de etiquetas deberán cumplirse todas las **condiciones exigidas legalmente**. Dichas etiquetas deberán estar en todo caso vinculadas con el objeto del contrato, ser adecuadas para definir las características de las obras, suministros o servicios que constituyan dicho objeto; los requisitos para su obtención se deben basar en criterios verificables objetivamente; su procedimiento de adopción debe ser abierto y transparente, con participación de todas las partes concernidas; deben ser accesibles a todas las partes interesadas; los requisitos para su obtención han debido ser fijados por un tercero sobre el que no tenga influencia el empresario; y no pueden restringir la innovación.

En todo caso, los órganos de contratación deberán **aceptar otras etiquetas u otros medios de prueba** que demuestren que las obras, suministros o servicios

cumplen con requisitos equivalentes a los exigidos para la obtención de la etiqueta específica que se haya indicado en los pliegos. El órgano de contratación deberá detallar con claridad en los pliegos las características y requisitos que desea imponer y cuyo cumplimiento pretende probar la etiqueta, sin que le exima de dicha obligación la indicación de una etiqueta específica en las prescripciones técnicas. La carga de la prueba de la equivalencia recaerá, en todo caso, en el candidato o licitador.

E. Prohibiciones de contratar

La Ley de contratos estatal recoge tres prohibiciones de contratar relacionadas con diversos tipos de incumplimiento de normas o exigencias de carácter social.

*“No podrán contratar con la Administración ni participar en la licitación las personas físicas o jurídicas que estén incurso en prohibición de contratar y, específicamente, **en materia social**, aquellas empresas que:*

*a) Hayan sido **condenadas mediante sentencia firme por delitos** de trata de seres humanos, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores.*

*b) Hayan sido **sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional** que ponga en entredicho su **integridad, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería**, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por **infracción muy grave en materia laboral o social**, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (en su artículo 8.13 establece el **acoso sexual** cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial) así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto.*

*d) No se hallen al corriente en el cumplimiento de las **obligaciones tributarias o de Seguridad Social** impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso **de empresas de 50 o más trabajadores**, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean **trabajadores con discapacidad**, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de **empresas de más de 250 trabajadores**, 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 de mujeres y hombres, .*

- ***Especial referencia a la obligación de contar con un plan de igualdad***

Es preciso apuntar que para determinar la **obligación de contar con un plan de igualdad** han de valorarse de manera conjunta la Ley de contratos estatal (artículo 71.1, d), la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (artículo 45 y 46 y disposición transitoria décima segunda) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Junto a ellos, el artículo 45 de la Ley de Igualdad de Oportunidades establece que la Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad.

Conforme a tales disposiciones, se puede concluir lo siguiente:

Obligación de contar con un plan de igualdad:

- *empresas de más de 250 personas trabajadoras: obligatorio*

- *empresas entre 250 y 151 personas trabajadoras: obligatorio a partir del 8 de marzo de 2020*

- *empresas entre 150 y 101 personas trabajadoras: obligatorio a partir del 8 de marzo de 2021.*

- *empresas entre 100 y 50 personas trabajadoras: obligatorio a partir del 8 de marzo de 2022.*

Es de esperar que tras la puesta en marcha del Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y la obligación de que las empresas inscriban sus planes en dicho registro se desarrolle reglamentariamente en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso (artículo 46.4, 5 y 6 la Ley Orgánica 3/2007). Este desarrollo reglamentario debería exigir que los licitadores acrediten el cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad mediante certificación del órgano administrativo correspondiente tal y como prevé el artículo 71.1.d) de la Ley de contratos estatal y no, como ocurre ahora, mediante la presentación de una declaración responsable, de manera que se elimine esta debilidad del sistema.

F. Solvencia técnica

Una de las claves para garantizar la correcta ejecución del contrato es la determinación, previamente, de los requisitos mínimos que debe cumplir el contratista. Si un licitador no cumple con alguno de los requisitos de solvencia mínimos no podrá ser adjudicatario del contrato y, por lo tanto, no se procederá a valorar su oferta. Por este motivo resulta esencial que los requisitos de solvencia exigidos a los licitadores estén vinculados al objeto del contrato y de las prestaciones a las que se pretende atender, sean conformes a su finalidad, proporcionales y necesarios para su correcta ejecución. En caso contrario se podrían vulnerar los principios de igualdad, no discriminación y libre concurrencia y se podría limitar indebidamente la competencia.

La exigencia de **cláusulas sociales como requisito de solvencia sólo podrá incorporarse en los contratos que incluyan en su objeto un fin de carácter específicamente social**, por lo que sea necesario que la empresa que resulte adjudicataria tenga formación, aptitudes específicas o experiencia acreditada en materia social y conocimientos técnicos concretos, o que su personal cuente con una experiencia determinada y características específicas.

La Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos establece dos ejemplos en los que será posible exigir dicha solvencia:

- *Experiencia específica en materia de gestión de una guardería*
- *Experiencia de servicios de formación para desempleados de larga duración*

En todo caso, el requisito de solvencia técnica o profesional de carácter social deberá exigirse de **forma proporcionada y razonable con la naturaleza y el contenido del contrato**.

Ejemplos de requisitos de solvencia:

- Titulación, formación y capacitación del equipo técnico que vaya a encargarse de la ejecución del contrato en materia de igualdad de mujeres y hombres. En el caso de que durante la ejecución del contrato la empresa quiera cambiar un miembro de este equipo, el cambio deberá ser comunicado y aceptado por el responsable del contrato.

- Experiencia y trayectoria acreditada de la empresa en acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- ***Normas legales, requisitos mínimos***

En todas las licitaciones deberá incluirse una cláusula referente al necesario cumplimiento por parte de los contratistas de las normas en materia laboral, de Seguridad Social, de seguridad y salud en el trabajo y de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“ Las personas físicas o jurídicas que pretendan participar en la licitación de este contrato público, deberán cumplir con las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de seguridad y salud en el trabajo y de igualdad efectiva de mujeres y hombres y, en particular, con las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial existente en el sector en el que se encuadre la actividad de la empresa contratista, así como de los derechos adquiridos por las plantillas”

- ***Documentación acreditativa***

Además del DEUC, en los contratos en que proceda la exigencia de una solvencia técnica o profesional específica de carácter social, el órgano de contratación podrá solicitar a los licitadores que presenten una **declaración responsable** en la que manifiesten que cumplen con los requerimientos legales en materia social y laboral y las obligaciones exigidas en los pliegos o la documentación del contrato y no consten en el DEUC.

Se solicitará al licitador que presente una declaración expresa sobre el **cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales derivadas de los convenios colectivos aplicables** en función del sector y actividad de que se trate, el Derecho español y de la Unión Europea, así como de los convenios internacionales listados en el Anexo V de la Ley de Contratos estatal.

La declaración responsable implica la manifestación del licitador de que cumple con los requisitos exigidos en el pliego o documento regulador y, en cuanto tal, es suficiente para la presentación de las ofertas. Sin embargo, **al elevar la propuesta de adjudicación** al órgano de contratación, la mesa de contratación deberá comprobar que el operador económico que haya obtenido mayor puntuación

cumple todas las condiciones legales para resultar efectivamente adjudicatario del contrato. Por este motivo, **podrá solicitarle la documentación** que acredite dicho cumplimiento.

Convenio colectivo aplicable

El órgano de contratación indicará en el PCAP el convenio colectivo que sea de aplicación a las personas trabajadoras que realicen la actividad objeto del contrato, de manera que los licitadores puedan presentar sus ofertas teniendo en cuenta los costes laborales que se deriven de la aplicación de dicho convenio.

Empresas con más de 50 trabajadores en su plantilla

*Las empresas deberán declarar si tienen o no más de 50 trabajadores en su plantilla y, en ese caso, que cumplen con la **reserva mínima del 2% de trabajadores con discapacidad** o que han adoptado las medidas sustitutorias legalmente previstas.*

A tal efecto, todas las empresas deberán presentar un certificado en que conste el número total de trabajadores de plantilla y el número particular de personas trabajadoras con discapacidad, que podrá ser tenido en cuenta en los supuestos de empate tras la valoración de las ofertas.

En el supuesto de que hayan adoptado las medidas sustitutorias legalmente previstas deberán aportar una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración donde se detallen las medidas concretas aplicadas.

Empresas obligadas a contar con un plan de igualdad

*Las empresas obligadas a contar con un **plan de igualdad** según lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las empresas de menos trabajadores cuando lo exija el convenio colectivo al que estén acogidas, deberán declarar que cuentan con un plan de igualdad.*

En dicho Plan se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto, las empresas deberán aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Contratos que impliquen un contacto habitual con menores o se ejecuten en lugares donde se concentren menores

En el caso de contratos que impliquen un contacto habitual con menores, como pueden ser los de transporte escolar, monitores de actividades extraescolares, protección jurídica de menores, comedor escolar, etc. o se

*ejecuten en lugares donde se concentren menores los licitadores deberán presentar una declaración expresa de que **ninguno** de los trabajadores o del personal voluntario que pudiera estar implicado en la ejecución del contrato **haya sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual** a que se refiere el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.*

Asimismo, el adjudicatario deberá sustituir de manera inmediata a cualquier empleado adscrito a la ejecución del contrato que con posterioridad a la firma del mismo haya sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual.

2. Licitación

Los criterios de adjudicación son aquellos que permiten **valorar y clasificar las ofertas** presentadas por los licitadores que cuenten con la solvencia requerida. Entre estos criterios, el órgano de contratación puede optar por incluir cláusulas sociales, en cuyo caso deberán constar en el pliego de cláusulas administrativas particulares o el documento descriptivo del contrato, además de incluirse en el anuncio que sirva de convocatoria de la licitación, de manera que todos los licitadores puedan conocerlos.

Se optará por incluir estos criterios cuando se considere que **las condiciones sociales o laborales** tenidas en cuenta en la documentación preparatoria del contrato y las impuestas en el pliego de condiciones administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución son **mejorables**.

Además, los criterios de adjudicación deberán estar **vinculados al objeto del contrato y las prestaciones del mismo** en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas; o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

Los criterios de adjudicación se deben **formular de manera objetiva**, con respeto a los **principios** que rigen la contratación pública y, especialmente, a los de

igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad, sin que puedan conferir al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada.

Estos criterios deberán ser **específicos y cuantificables**, ya sean criterios objetivos, es decir, aplicables mediante fórmulas, o criterios subjetivos aplicables mediante juicio de valor. Tanto en un caso como en el otro deberá figurar el sistema de **valoración y la puntuación** atribuida a cada uno de ellos de manera detallada: aspectos que se tendrán en cuenta, parámetros conforme a los que se valorarán e importancia relativa o ponderación de cada uno de ellos.

En este sentido, es esencial que el órgano de contratación **pondere** cada criterio de adjudicación de manera que **refleje las prioridades** a las que se pretende atender con ese contrato. Por ejemplo, no tendría sentido que el precio tenga una valoración alta (en torno al 40% o superior) ya que en ese caso los licitadores pueden bajar el precio y ganar el contrato sin ofrecer aspectos sociales o con una oferta que rebaje la calidad de la prestación. Se descartará cualquier criterio del que no sea posible concretar el método de comparación y ponderación de las ofertas.

Finalmente, el órgano de contratación deberá garantizar la evaluación de las ofertas en condiciones de una **competencia efectiva** y que vayan acompañadas de especificaciones tendentes a comprobar la información facilitada por los licitadores para determinar si cumplen con los criterios de adjudicación y en qué medida.



A. Calidad-precio

Para valorar las ofertas presentadas se utilizarán, con carácter general, una **pluralidad de criterios de adjudicación** orientados a favorecer la **mejor relación calidad-precio** (el artículo 145.3 de la Ley de contratos estatal enumera los supuestos en los que necesariamente se deberá aplicar más de un criterio de adjudicación). De esta manera, entra en juego el criterio de calidad en la contratación pública, que permite incluir condiciones sociales y ambientales entre los elementos a evaluar.

Otro aspecto destacable es que la Ley de contratos estatal exige que en los **contratos de servicios especiales** de su Anexo IV, es decir, servicios sociales y de salud; servicios administrativos sociales, educativos, sanitarios y culturales; servicios de prestaciones sociales; otros servicios comunitarios, sociales y personales; servicios religiosos; servicios de hostelería y restaurante; servicios jurídicos; servicios relacionados con las prisiones, servicios de seguridad pública y de salvamento y servicios de correos, entre otros, los criterios relacionados con la **calidad** deberán representar, al menos, el **51 por ciento de la puntuación** asignable en la valoración de las ofertas.

La necesaria **vinculación al objeto del contrato** obliga a analizar en cada caso si es posible incluir condiciones sociales como criterio de adjudicación y, en su caso, cuáles serán los criterios más adecuados: fomento del empleo de parados de larga duración, perspectiva de género, impulso de la contratación de personas con algún tipo de discapacidad u otros.

Algunos aspectos sociales que pueden valorarse entre los criterios de adjudicación del contrato (Artículo 145.2 Ley de contratos estatal)

*1º La **calidad**, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones;*

*Las **características sociales** del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades:*

*- al **fomento de la integración social** de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social;*

- la subcontratación con **Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción**;
- los **planes de igualdad de género** que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres;
- el fomento de la **contratación femenina**;
- la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**;
- la mejora de las **condiciones laborales y salariales**;
- la **estabilidad en el empleo**;
- la **contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato**;
- la **formación y la protección de la salud y la seguridad** en el trabajo;
- la aplicación de **criterios éticos y de responsabilidad social** a la prestación contractual;
- o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un **comercio equitativo** durante la ejecución del contrato.

2º La **organización, cualificación y experiencia del personal adscrito al contrato** que vaya a ejecutar el mismo, siempre y cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.

Los criterios cualitativos deberán ir acompañados de un criterio relacionado con los costes el cual, a elección del órgano de contratación, podrá ser el precio o un planteamiento basado en la rentabilidad, como el coste del ciclo de vida calculado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.

La Ley aragonesa de igualdad de oportunidades exige, asimismo, que la integración de criterios de valoración y/o adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares suponga un incremento en las ventajas comparativas que la oferta contiene para la **mejor satisfacción del objeto del contrato** en lo referido a la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Aspectos que pueden ser objeto de valoración (artículo 25.2 Ley aragonesa de igualdad de oportunidades):

- el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas
- el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres
- la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien

- otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas.

La misma norma establece la obligación de incorporar en el pliego de cláusulas administrativas particulares dos **criterios cualitativos** para evaluar mejor la relación calidad-precio de las ofertas presentadas.

Criterios para evaluar la mejor relación calidad-precio de las proposiciones (artículo 25.3 Ley aragonesa de igualdad de oportunidades):

*- La tenencia en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones de un **distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad** emitido por autoridad competente.*

*- La aplicación por la licitadora de **medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades**, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. La puntuación asignada a los criterios cualitativos deberá tender a igualar a la de los criterios objetivos dentro de los límites que fija la legislación de contratos según los procedimientos.*

B. Mejoras y variantes

Una de las formas que tiene el órgano de contratación de incorporar medidas sociales en el pliego es permitir que el empresario presente mejoras de las prestaciones mínimas, que son de obligado cumplimiento y que se habrán establecido en el pliego de prescripciones técnicas.

En los contratos en los que se admita la presentación de mejoras por parte de los licitadores como criterio de valoración de las ofertas, se deberá **especificar en el pliego de cláusulas administrativas** cuáles serán admisibles, sus requisitos, límites y características, sin que las mismas puedan suponer la alteración del objeto o naturaleza del contrato, ni desvirtuar su valor estimado.

Artículo 145.7 Ley de contratos estatal

*En el caso de que se establezcan las **mejoras** como criterio de adjudicación, estas deberán estar **suficientemente especificadas**. Se considerará que se cumple esta exigencia cuando se fijen, de manera ponderada, con concreción: los requisitos, límites, modalidades y características de las mismas, así como su necesaria vinculación con el objeto del contrato.*

*En todo caso, en los supuestos en que su valoración se efectúe de conformidad con lo establecido en el apartado segundo, letra a) del artículo siguiente, **no podrá asignársele una valoración superior al 2,5 por ciento**.*

*Se entiende por mejoras, a estos efectos, las **prestaciones adicionales** a las que figuraban definidas en el proyecto y en el pliego de prescripciones técnicas, sin que aquellas puedan alterar la naturaleza de dichas prestaciones, ni del objeto del contrato.*

Las mejoras propuestas por el adjudicatario pasarán a formar parte del contrato y no podrán ser objeto de modificación.

En el caso de que se admitan **variantes**, deberán estar vinculadas con el objeto del contrato, y sólo serán admisibles en el supuesto de que la necesidad que se pretenda satisfacer con el contrato pueda ser atendida mediante soluciones diferentes, más eficientes y sostenibles que la prevista en el pliego de prescripciones técnicas del contrato. En el pliego de cláusulas administrativas particulares se deberá especificar qué prestaciones podrán ser sustituidas por variantes, en qué condiciones y con qué requisitos se pueden formular, así como la forma en la que se valorarán.

La Ley aragonesa de igualdad de oportunidades permite expresamente la prestación de variantes relativas a la igualdad de oportunidades, siempre que supongan una mejora de la prestación a contratar.

Artículo 25.4 Ley aragonesa igualdad oportunidades

Igualmente, se incorporará a los pliegos y normas reguladoras de la licitación la posibilidad de incorporar en las ofertas variantes relativas a la igualdad de oportunidades cuando estas supongan una mejora de la prestación a contratar. Para ello será necesario concretar el contenido de las acciones específicas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previstas en la oferta presentada.

En los supuestos en los que las mejoras y las variantes sean reconducibles a cifras o porcentajes, se podrán **valorar** mediante fórmulas que analicen, por ejemplo, el ahorro de costes que supone su puesta en práctica. Otra forma de valorar las mejoras y las variantes es conforme al mayor o menor grado de innovación de la propuesta, su rentabilidad o la sostenibilidad de las prestaciones a ejecutar. Si se permite la presentación de variantes será necesario especificar cómo se valorará la solución mínima o inicial planteada en el pliego, y cómo se valorará la variante, así como la puntuación global que se asigne a una y otra.

C. Ofertas anormalmente bajas

Es necesario evitar la posibilidad de que los licitadores presenten **ofertas con precios excesivamente bajos**, que puedan dificultar la correcta ejecución del contrato conforme a los criterios de calidad establecidos en el mismo. El órgano de contratación deberá definir en el pliego conforme a parámetros objetivos o con qué porcentaje de bajada de precio se considera que una oferta es anormal.

Si en un procedimiento con varios criterios de adjudicación el órgano de contratación sospecha que una oferta resulta inviable por ser anormalmente baja, podrá excluirla del procedimiento de licitación, pero antes la mesa de contratación o el órgano de contratación deberán **requerir al licitador** que la haya presentado y darle un plazo suficiente para que **justifique y desglose** de forma razonada y detallada **el precio**, los costes o cualquier otro parámetro conforme al cual se haya definido la anormalidad de la oferta, y para que presente los documentos y la información que resulten pertinentes. Si pese a la justificación efectuada por el licitador, el órgano de contratación considera que no se explica el bajo nivel de precios o costes y el licitador no podrá cumplir de forma adecuada el contenido del contrato, **excluirá dicha oferta** de la clasificación.

En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas cuando comprueben que son anormalmente bajas debido a la **vulneración de la normativa sobre subcontratación**, o por el incumplimiento de las **obligaciones** aplicables en **materia social**, entre otros aspectos. Sería el caso, por ejemplo, de que el licitador no haya incluido y calculado correctamente los costes salariales definidos en el convenio laboral al que se adscriban las personas contratadas para la ejecución del contrato.

Ejemplo cláusulas ofertas anormalmente bajas:

*“No se aceptarán aquellas proposiciones que presenten **ofertas con un precio inferior al 10%** de la media total de las proposiciones ofertadas por los licitadores. Las ofertas que incurran en esta circunstancia sin que el licitador justifique de manera adecuada los motivos de la misma, serán excluidas al ser clasificadas como anormalmente bajas”*

*“Se considerará que la proposición no podrá ser cumplida como consecuencia de la inclusión de valores anormales o desproporcionados en el caso de que se compruebe que es anormalmente baja porque no cumple las **obligaciones**”*

aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral enumeradas en el anexo X de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, especialmente cotizaciones a la Seguridad Social, seguridad y salud en el trabajo y retenciones de IRPF, así como el salario/hora/categoría de los trabajadores y todos los derechos sociales derivados del convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación”.

*“Se considerará que la proposición no podrá ser cumplida como consecuencia de la inclusión de valores anormales o desproporcionados en el caso de que sea inferior al **coste laboral derivado del Convenio Colectivo** aplicable, de acuerdo con lo establecido en el presente pliego.”*

D. Criterios de desempate

Los órganos de contratación pueden establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares **criterios de desempate** para los casos en que tras la aplicación de los criterios de adjudicación dos o más ofertas obtengan la misma puntuación. Dichos criterios de desempate pueden referirse a condiciones sociales, siempre que estén relacionadas con el objeto del contrato.

La propia Ley de contratos estatal establece algunos **ámbitos** a los que se pueden referir los criterios de desempate, dejando al órgano de contratación libertad para optar por el que considere más adecuado, siempre que, como ha quedado dicho, esté **vinculado con el objeto del contrato**.

Posibles aspectos sobre los que pueden versar los criterios de desempate (Artículo 147.1 Ley de contratos estatal):

*a) Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de **trabajadores con discapacidad** superior al que les imponga la normativa.*

En este supuesto, si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

*b) Proposiciones de **empresas de inserción** reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.*

*c) En la adjudicación de los **contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial**, las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.*

*d) Las ofertas de entidades reconocidas como **Organizaciones de Comercio Justo** para la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo.*

*e) Proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.*

Sin embargo, es posible que el **órgano de contratación no haya establecido en el pliego ningún criterio específico** aplicable en los casos de empate en la valoración de las ofertas de dos o más empresas. En dichos casos la Ley de contratos estatal establece una serie de **criterios sociales** a los que se deberá atender **de manera ordenada** y que se referirán al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas.

*1º) Mayor porcentaje de trabajadores con **discapacidad o en situación de exclusión social** en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.*

*2º) Menor porcentaje de **contratos temporales** en la plantilla de cada una de las empresas.*

*3º) Mayor porcentaje de **mujeres** empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.*

*4º) El **sorteo**, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.*

Los criterios de desempate establecidos en la Ley estatal son muy similares a los contenidos en la normativa aragonesa. Por un lado, la **Ley 18/2018**, permite que, en caso de empate, el órgano de contratación adjudique el contrato a las entidades o empresas que, en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones, desarrollen **medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades con independencia de la orientación sexual, expresión o**

identidad de género. Dichas medidas deberán permanecer en el tiempo y mantener su efectividad.

De forma similar, **Ley 4/2018** (artículo 42), permite establecer en el PCAP, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas o entidades que, en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones, desarrollen **medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género.** Dichas proposiciones deben igualar en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación, y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Por otro lado, para los supuestos en los que no se hayan previsto criterios de desempate en el pliego o cuando persista el empate tras aplicar los criterios previstos, la **Ley aragonesa de contratos 3/2011** establece el orden de adjudicación conforme a los siguientes criterios de desempate:

Se dirimirá a favor de la empresa que:

*1º) tenga un **mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad**, siempre que este no sea inferior al 2 por 100.*

*2º) tenga un **menor porcentaje de trabajadores temporales**, siempre que este no sea superior al 10 por 100.*

*3º) acredite la realización de **buenas prácticas en materia de igualdad de género.***

*4º) a través de un **sorteo.***

En los casos en que exista un empate en la valoración de las proposiciones presentadas por dos o más licitadores, estos deberán presentar la **documentación acreditativa** de los criterios de desempate en ese momento y no con carácter previo. Conforme a lo establecido en la Ley aragonesa de contratos 3/2011, las empresas afectadas tendrán para ello un plazo mínimo de cinco días naturales.

- **Personas trabajadoras con discapacidad:** certificado en el que conste el número global de trabajadores contratados, el número de los mismos con discapacidad y el porcentaje total de personas trabajadoras fijas con discapacidad.

- **Empresas de inserción:** documento que acredite que se trata de una empresa de inserción de las reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- **Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres:** declaración responsable donde consten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.
- **Medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades con independencia de la orientación sexual, expresión o identidad de género y/o a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género:** declaración responsable donde consten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades con independencia de la orientación sexual, expresión o identidad de género y/o en atención a la identidad y expresión de género, siempre que las medidas aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

E. Propuesta de cláusulas de criterios de adjudicación con sistemas de control y verificación y medición de impacto

- ***Inserción laboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral o con riesgo de exclusión social***

- Inserción laboral

“Se valorará con un máximo de X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato, (en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones,) y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual, a un mayor porcentaje de personas con dificultades de acceso al mercado laboral o con riesgo de exclusión social (personas con discapacidad igual o superior al 33% // mujeres // parados de larga duración // mayores de 45 años // jóvenes en busca de su primer empleo // perceptores de la renta mínima de inserción , etc.) por encima del porcentaje establecido como condición especial de ejecución.

- *Del 5,01% al 8%, X punto.*
- *Del 8,01% al 11%, X puntos.*

- Del 11,01% al 15%, X puntos.
- Del 16,01% al 20%, X puntos.
- Más del 20%, X puntos.”

- Contratación a jornada completa de personas con discapacidad

“Se valorará con X puntos, hasta un máximo de X puntos, cada nueva contratación o reconversión de una existente a jornada completa de una persona con discapacidad igual o superior al 33% destinada exclusivamente a la ejecución del contrato y durante toda su vigencia”.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato o desde la contratación, la empresa deberá remitir:

- La relación nominal de las personas contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como su jornada laboral.
- Copia de los contratos de trabajo.
- Certificados referidos a la condición correspondiente, respetando la Ley de Protección de datos de carácter personal.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de personas con dificultades de acceso al mercado laboral o con riesgo de exclusión social contratadas y duración de sus contratos.

- Subcontratación Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción

- Subcontratación Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción

“Se valorará con un máximo de X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a subcontratar parte de la ejecución del contrato con Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción legalmente constituidos y registrados, siempre que la actividad objeto de licitación esté directamente relacionada con el objeto social propio de los Centros Especiales de Empleo.

Se otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima del mínimo establecido en el Pliego de prescripciones técnicas (como condición especial de ejecución). El resto de ofertas se valorarán de forma proporcional conforme a la siguiente fórmula:

$P = P_o / P_oM \times (\text{puntuación máxima})$

Resultando: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora); P_o (Porcentaje por encima del mínimo que se compromete a contratar la entidad licitadora); P_oM (Porcentaje por encima del mínimo que se compromete a contratar la mejor oferta de las entidades licitadoras)."

En el caso de que existiera un porcentaje mínimo establecido como condición especial de ejecución, el cálculo resultaría en todo caso a partir de dicho porcentaje mínimo.

A tal efecto, en la propuesta técnica, la empresa o entidad licitadora deberá adjuntar una declaración con indicación de las partidas concretas que tiene previsto subcontractar y su cuantía económica y del Centro Especial de Empleo o la empresa de inserción con los que se hubiera previsto dicha subcontractación.

La entidad subcontractada deberá mantener su forma jurídica durante todo el plazo de ejecución del contrato. La pérdida de tal condición será causa de resolución del contrato".

- Reserva de lotes voluntarios a Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción

"Se valorará con un máximo de X puntos a las empresas o entidades licitadoras que propongan la ejecución de un lote del contrato por Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción legalmente constituidos y registrados, siempre que la actividad objeto de licitación esté directamente relacionada con el objeto social propio de los Centros Especiales de Empleo.

Se otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje de ejecución del contrato a través de lotes por Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción por encima del mínimo establecido en el Pliego de prescripciones técnicas (como condición especial de ejecución). El resto de ofertas se valorarán de forma proporcional conforme a la siguiente fórmula:

$P = P_o / P_oM \times (\text{puntuación máxima})$

Resultando: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora) = P_o (Porcentaje por encima del mínimo que se compromete a contratar la entidad licitadora) / P_oM (Porcentaje por encima del mínimo que se compromete a contratar la mejor oferta de las entidades licitadoras) x (puntuación máxima)."

En el caso de que existiera un porcentaje mínimo establecido como condición especial de ejecución, el cálculo resultaría en todo caso a partir de dicho porcentaje mínimo.

A tal efecto, en la propuesta técnica, la empresa o entidad licitadora deberá adjuntar una declaración con indicación de las partidas concretas que tiene previsto realizar mediante lotes voluntarios subcontractados y su cuantía económica y del Centro Especial de Empleo o la empresa de inserción con los que se hubiera previsto dicha subcontractación.

La entidad subcontractada deberá mantener su forma jurídica durante todo el plazo de ejecución del contrato. La pérdida de tal condición será causa de resolución del contrato.

La empresa o entidad licitadora asume la responsabilidad de coordinarse con quien ejecute el lote voluntario.

Se otorgará la puntuación que corresponda si la propuesta de ejecución del contrato se hace por varias oferentes en Unión Temporal de Empresas o por varias oferentes en participación siempre y cuando una de ellas sea un Centro Especial de Empleo o una empresa de inserción, asignándose la puntuación en función del % que represente su participación en el contrato.”.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato la empresa deberá remitir la relación nominal de los Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción a contratar, especificando conceptos, fecha de inicio y finalización de sus contratos e importes a subcontratar.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar la copia del contrato civil o mercantil, o factura, con indicación del Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción subcontratada, que contenga de forma detallada el concepto, importe y fechas de ejecución, así como copia de la inscripción del Centro Especial de Empleo o la Empresa de Inserción en su correspondiente registro.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Importe expresado en euros de subcontratación o de lote voluntario con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.

- Integración social y medidas complementarias de accesibilidad y diseño para todos

- Propuestas de integración para usuarios con diversidad funcional de contratos de servicios que tengan como destinatarios a personas físicas.

En aquellos contratos de servicios (gestión de instalaciones deportivas, actividades para la conciliación de la vida familiar y laboral o talleres culturales, entre otros) que tengan como destinatarios personas físicas, ya sea público en general o personal de la Administración, organismos autónomos o entidades del sector público, podrán calificarse como criterios de adjudicación determinadas propuestas de integración para las personas con diversidad funcional que sean destinatarias o usuarias directas de los servicios.

*Dependiendo del objeto del contrato, las opciones son diversas, a modo de ejemplo: “Se valorará con X puntos el compromiso de los licitadores de adscribir a la ejecución del contrato **medios personales o materiales que faciliten el acceso al servicio y su adaptación a las personas con diversidad funcional.**”*

- Adopción de medidas complementarias que supongan un incremento respecto de las exigencias mínimas previstas en la normativa aplicable en materia de accesibilidad universal y diseño para todos.

Podrá configurarse como criterio de adjudicación la realización por las empresas licitadoras de actuaciones que superen el estándar legalmente establecido en materia de accesibilidad, diseño para todos, mejora de las condiciones de movilidad de personas con diversidad funcional, debiendo concretarse por el órgano de contratación las medidas que se valorarán como mejoras.

- Diseño y elaboración de páginas web

Se valorará con X puntos el cumplimiento del grado de accesibilidad de nivel "AAA".

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato la empresa deberá remitir su propuesta, especificando los medios personales o materiales// las medidas complementarias que se vayan a adoptar, indicando fechas de realización de las mismas.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar un informe sobre el mantenimiento de los medios y medidas adoptadas.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Mejora de la integración de los usuarios con diversidad funcional, medidas de accesibilidad universal y diseño para todos.

- Aptitudes o experiencia específicas en materia social o medioambiental

- Contratos que requieran aptitudes o experiencia específicas en materia social o medioambiental

Si se ha exigido como requisito de solvencia técnica la cualificación y la experiencia en aspectos sociales del personal encargado de ejecutar el contrato:

"Se valorará con un máximo de X puntos la cualificación y la experiencia en aspectos sociales del personal encargado de ejecutar el contrato siempre que supere lo establecido como requisito de solvencia.

- X puntos por cada persona adicional a la ya solicitada, con la misma titulación que la exigida como requisito de solvencia.

- *X puntos por cada persona adicional a la ya solicitada y que supere la titulación exigida como requisito de solvencia.*

Si no se ha exigido como requisito de solvencia técnica la cualificación y la experiencia en aspectos sociales del personal encargado de ejecutar el contrato:

“Se valorará con un máximo de X puntos la cualificación y la experiencia en aspectos sociales del personal encargado de ejecutar el contrato:

- *X puntos por cada persona con titulación de grado en aspectos sociales o medioambientales relacionados con el objeto del contrato.*

- *X puntos por cada persona con titulación de postgrado en aspectos sociales relacionados con el objeto del contrato”.*

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato o desde la contratación, la empresa deberá remitir:

- La relación nominal de las personas contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como su jornada laboral.

- Copia de los contratos de trabajo.

- Certificados referidos a su titulación y experiencia previa.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de las personas trabajadoras en la empresa.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de personas trabajadoras en la prestación del contrato.

- ***Igualdad entre mujeres y hombres***

- Contratación de mujeres

*- Se valorará con X puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para ejecutar la prestación contractual y durante toda su duración, en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, una **proporción de mujeres al menos X puntos superior al porcentaje medio** recogido por género y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector de -----, referenciado a la publicación del anuncio de licitación.*

Otra posibilidad: especificar el número concreto de mujeres a contratar.

- Se valorará con X puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para ejecutar la prestación contractual y durante toda su duración, en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a X **mujeres con especiales dificultades de inserción laboral** (víctimas de violencia machista, mujeres que encabezan familias monoparentales, mujeres con discapacidades, paradas de larga duración, etc.).

- Se valorará con X puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para ejecutar la prestación contractual y durante toda su duración, en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a mujeres en **puestos de gerencia, cualificados o de responsabilidad**.

En todos estos casos es posible valorar el compromiso mediante escala:

Se otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima de los X puntos al porcentaje indicado en el criterio de adjudicación/el mayor número de mujeres contratadas para la ejecución de la prestación contractual. El resto de licitadores obtendrán una puntuación decreciente y de forma proporcional a la siguiente fórmula:

NML

$P = \frac{NML}{NMM} \times 10$

NMM

Resultando: P (Puntuación obtenida por la persona licitadora); NML (Número de mujeres/porcentaje que se compromete a contratar la persona licitadora); NMM (Número de mujeres/porcentaje que se compromete a contratar la mejor oferta de las personas licitadoras).

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato o desde la contratación, la empresa deberá remitir:

- La relación nominal de las personas contratadas, especificando su género, fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como su jornada laboral y, en su caso, categoría profesional.

- Copia de los contratos de trabajo.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número y/o porcentaje de mujeres trabajadoras en la prestación del contrato.

Número y/o porcentaje de mujeres trabajadoras en la prestación del contrato en puestos de gerencia, cualificados o de responsabilidad.

- Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

*“Se valorará con un máximo de X puntos el compromiso de la entidad licitadora de aplicar medidas concretas de **conciliación entre la vida personal, laboral y familiar** para la plantilla que ejecute el contrato y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón o normas que las sustituyan, (y los mínimos establecidos como condición especial de ejecución, con especial atención a las familias monoparentales y monomarentales.)*

La entidad licitadora deberá presentar una propuesta técnica sobre medidas concretas como:*

- Cheque servicio o acceso a recursos sociocomunitarios que faciliten la atención de menores (comedores, guarderías, ludotecas etc.) o personas dependientes (centros de día, etc.)

- Comedores, guarderías

- Mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias

- Permisos de maternidad o paternidad

- Flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios, trabajo en turnos continuados de 7 horas diarias como máximo

Por cada medida adoptada se otorgarán X puntos.

Para su valoración la persona licitadora deberá especificar en su propuesta técnica de forma detallada las medidas de conciliación prevista, el calendario de aplicación y las medidas de seguimiento y evaluación”.

La selección por el órgano de contratación de las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral que vayan a ser valoradas, dependerá de las características y de la naturaleza del contrato.

** En el caso de que se quiera ponderar la implantación de las diversas medidas, para dar más importancia a alguna de ellas, deberá especificarse en cada medida propuesta la puntuación correspondiente. Por ejemplo:*

- Cheque de un día de guardería, X puntos.

- Reducción de 30 minutos en la jornada, X puntos.

- Permiso por día extra por maternidad o paternidad, X puntos.

- Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

- Se valorará con X puntos el compromiso de la entidad licitadora de incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato la empresa deberá remitir la relación de las medidas específicas que va a adoptar, especificando la fecha de su implantación y la forma de llevarlas a cabo.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar un informe sobre el mantenimiento de los medios y medidas adoptadas.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de medidas adoptadas, mantenimiento de las mismas y número de las trabajadoras en la prestación del contrato que se benefician de dichas medidas.

- Creación y mejora de la calidad en el empleo

- Creación de Empleo

“Se valorará hasta un máximo de X puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución de la prestación contractual a un mayor número de trabajadores y trabajadoras.

- X puntos por cada puesto de trabajo por cuenta ajena, con duración igual o superior a un año, a jornada completa o parte proporcional siempre que dicha jornada sea igual o superior al 50%.

- X punto por cada puesto de trabajo por cuenta ajena con duración inferior al año, a jornada completa o parte proporcional siempre que dicha jornada sea igual o superior al 50 %.

La creación de dichos puestos de trabajo tendrá que producirse en un plazo máximo de X desde el inicio de la prestación y deberá mantenerse durante todo el plazo de ejecución del contrato. Además, no puede implicar el despido o reducción de jornada de otro personal integrado previamente en la plantilla de la empresa.”

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato la empresa deberá remitir:

- La relación nominal de las personas contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como su jornada laboral.

- Copia de los contratos de trabajo.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de personas contratadas y duración de sus contratos.

- Estabilidad en el empleo

“Se valorará con un máximo de X puntos el compromiso de incorporar en la plantilla que ejecute la prestación contractual y mantenerla durante todo el periodo de ejecución de la misma, un X% de trabajadores indefinidos, de manera que la prestación del objeto contractual sea mejor y más eficiente. El cómputo se realizará sobre el total de las jornadas de trabajo de la plantilla de personas trabajadoras adscritas a la ejecución de la prestación contractual. “

Otra posibilidad:

Otorgar la puntuación por un número mínimo de personas trabajadoras adscritas a la ejecución de la prestación contractual con contrato indefinido.

Otra posibilidad:

Otorgar la puntuación mediante un sistema de escala, otorgando más puntos por un compromiso mayor de personas trabajadoras adscritas a la ejecución de la prestación contractual con contrato indefinido.

Otra posibilidad:

*“Cada **conversión de contratos temporales en indefinidos** de la plantilla de personas trabajadoras que ejecutará la prestación contractual se valorará con X puntos, hasta un máximo de X puntos.*

Tal conversión tendrá que producirse en un plazo máximo de X desde el inicio de la prestación y deberá mantenerse durante todo el plazo de ejecución del contrato.”

- Mejora de las condiciones laborales, del sistema de remuneración y/o del salario

*- Se valorará con X puntos el compromiso de **mejorar las condiciones laborales** contenidas en el contrato de trabajo del personal exigido para la prestación contractual (mejora de la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo); mejorar el **sistema de remuneración y/o el salario** y a mantenerlo durante todo el periodo de ejecución del contrato. Para ser consideradas, las mejoras deben superar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable.*

Se considerará desproporcionada la oferta en la que esa retribución supere la que correspondería aplicar si fuesen directamente empleados municipales cuando en los contratos en cuestión pueda producirse posteriormente una subrogación laboral por sucesión de empresa o previsión en el convenio colectivo aplicable.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de un mes desde la formalización del contrato la empresa deberá remitir:

- La relación nominal de las personas contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como su jornada laboral y la tipología del contrato.

- Copia de los contratos de trabajo.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Informe de Trabajadores en Alta (ITA), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa, la antigüedad de la empresa y las bases de cotización.

- En su caso, el órgano de contratación puede requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de personas con contrato indefinido.

Número de personas beneficiadas por las mejoras laborales o salariales.

- Formación del personal que ejecutará el contrato.

“Se valorará con hasta un máximo de X puntos el compromiso de impartir sesiones formativas específicas relacionadas con el objeto del contrato, destinadas al personal encargado de la ejecución de la prestación, según el siguiente baremo:

- *De 3 a 5 horas, X puntos.*
- *De 6 a 9 horas, X puntos.*
- *De 10 a 14 horas, X puntos.*
- *De 15 a 20 horas, X puntos.*
- *Más de 20 horas, X puntos.*

Las acciones formativas tendrán que impartirse en un plazo máximo de ---- desde el inicio de la prestación.”

Otra posibilidad:

*“Se valorará con hasta X puntos la realización de **sesiones formativas** específicas relacionadas con los derechos establecidos en las leyes de igualdad, o en el convenio colectivo de aplicación, **en materia de igualdad de género y de conciliación familiar, personal y laboral, medidas sobre mejoras medioambientales en el entorno laboral, condiciones de accesibilidad universal**, destinadas al personal encargado de la ejecución de la prestación según el siguiente baremo:*

- De 3 a 5 horas, X puntos.*
- De 6 a 9 horas, X puntos.*
- De 10 a 14 horas, X puntos.*
- De 15 a 20 horas, X puntos.*
- Más de 20 horas, X puntos.*

Las acciones formativas tendrán que impartirse en un plazo máximo de ---- desde el inicio de la prestación.”

Otra posibilidad:

Aplicar X puntos por la impartición de X horas anuales de formación.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar el certificado expedido por la empresa o persona formadora, especificando contenidos, número de horas y relación nominal de los asistentes.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de personas beneficiadas por el plan de formación.

Número de horas de formación impartidas.

- **Seguridad y salud laboral**

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

*- “Se valorará hasta con X puntos la realización de **sesiones informativas y formativas específicas (con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo)**, destinadas al personal encargado de la ejecución de la prestación, con carácter previo al inicio de la actividad, sobre las medidas de seguridad y salud laboral concretas que resultan de aplicación en el contrato.”*

La duración, contenido y número de acciones de formación que se vayan a valorar deberán concretarse por el órgano de contratación en función de la naturaleza y características del contrato.

- “Se valorará hasta con X puntos la **elaboración y aplicación de un código de buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral (con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo)** que contemple las conductas específicas que han de observar las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.”

- “Se valorará hasta con X puntos la realización por la empresa licitadora de **actuaciones que superen el estándar legalmente establecido en materia de seguridad y salud laboral**, tales como -----.”

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

1. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas.

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar declaración responsable de la implantación y mantenimiento de las medidas de seguridad y salud laboral.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas (con desagregación de sexo) de las medidas de seguridad y salud laboral adaptadas a las características diferenciadas por sexo.

- **Principios de responsabilidad social empresarial y de compra pública ética**

Utilización de productos de comercio justo

- Se valorará con X puntos la aplicación en la ejecución del contrato de principios de responsabilidad social empresarial y de compra pública ética, utilizando en la ejecución de la prestación contractual productos de «**comercio justo**».

Otra posibilidad: valorarlo conforme a un sistema de escala, aplicando más puntos a las empresas que se comprometan a utilizar un porcentaje mayor de productos de comercio justo.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar la acreditación a través de facturas o albaranes que los suministros o productos poseen la etiqueta acreditada por la organización mundial de comercio justo (WFTO), o la etiqueta Fairtrade (Fairtrade Labelling Organization), u otras de carácter equivalente; pudiendo también acreditar por cualquier medio de prueba que dichos productos cumplen todos los requisitos exigidos para la obtención de

las mismas conforme a la Resolución del Parlamento Europeo sobre comercio justo y desarrollo, de 6 de julio de 2006 [2005/2245 (INI)].

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Cantidad e importe total de productos de comercio justo utilizados.

Utilización de productos alimentarios de calidad y/o proximidad

- Se valorará con X puntos la aplicación en la ejecución del contrato de principios de responsabilidad social empresarial y de compra pública ética, utilizando en la ejecución de la prestación contractual productos alimentarios de calidad y/o proximidad.

Otra posibilidad: valorarlo conforme a un sistema de escala, aplicando más puntos a las empresas que se comprometan a utilizar un porcentaje mayor de productos alimentarios de calidad y/o proximidad.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN:

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar la acreditación a través de facturas, albaranes, certificaciones o pruebas técnicas que los suministros o productos poseen las características estrictas que se hallan establecido en la documentación contractual: procedentes de circuitos de proximidad; alimentos frescos; productos de temporada; certificados ecológicos; o con características de biodiversidad, variedades tradicionales o razas autóctonas.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Cantidad e importe total de productos alimentarios de calidad y/o proximidad utilizados.

- ***Calidad social de la propuesta***

“Se podrá valorar hasta con X puntos, el compromiso de la empresa licitadora de adoptar alguna o algunas de las siguientes políticas de calidad social que incidan en una mejor y más eficiente ejecución de la prestación contractual. La puntuación se podrá otorgar conforme a uno, varios o todos los apartados siguientes (El órgano de contratación deberá elegir los apartados más adecuados a las características y la naturaleza del contrato):

A) *Aplicación de metodologías y mecanismos de **participación** con las personas o agentes implicados (órgano contratante, profesionales, personas usuarias, beneficiarias y voluntarias en el diseño, mejora, ejecución y evaluación del contrato) en el diseño, ejecución y/o evaluación del contrato.*

B) Adaptación del contenido del contrato al territorio y la identidad local y sociocultural.

C) Transferencia y sensibilización en relación con la prestación contractual mediante actividades de información, publicaciones, estudios o comunicaciones realizadas durante la ejecución del contrato o a su término.

D) Coordinación y complementariedad con entidades públicas o privadas, así como con redes de trabajo o agrupaciones de entidades sobre la materia objeto del contrato y que incidan en su prestación durante el periodo de ejecución del mismo.

E) Creación de una oficina dotada de personal para la atención al público o a las personas usuarias o beneficiarias de la prestación contractual.”

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN (A, B y C):

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria técnica comprensiva de:

A) las acciones y metodologías empleadas, el número de personas y/o agentes implicados y evaluación del impacto o resultados obtenidos de la participación.

B) acciones y actividades llevadas a cabo y evaluación del impacto o resultados obtenidos.

C) acciones y actividades de transferencia y sensibilización realizadas, y entregar una copia de las publicaciones o estudios efectuados.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de acciones y metodologías empleadas.

Número de personas y agentes implicados en cada acción o beneficiadas por las mismas.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN (D):

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá remitir las certificaciones emitidas por las respectivas entidades o redes, acreditativas de su participación en redes de trabajo o en acuerdos de colaboración, e indicativas de fechas, entidades participantes, acciones desarrolladas, así como evaluación cualitativa del impacto y los resultados.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de entidades públicas o privadas, y redes de trabajo que han participado y colaborado en la prestación contractual.

SISTEMA DE CONTROL Y VERIFICACIÓN (E):

En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato la empresa adjudicataria deberá aportar una copia de contrato de alquiler o escritura de propiedad del local con indicación de ubicación y destino.

MEDICIÓN DE IMPACTO:

Número de personas atendidas.

3. Ejecución-control

Todas las fases de un procedimiento contractual son importantes. Sin embargo, si no se **supervisa el desarrollo de las prestaciones** es posible que los esfuerzos realizados en las fases anteriores sean inútiles por la inaplicación de las cláusulas sociales. Para lograr la **efectividad de las medidas** establecidas en el contrato resulta imprescindible que el responsable del contrato y/o las comisiones de seguimiento lleven a cabo un **control periódico** de su ejecución y dispongan de herramientas para actuar en caso de incumplimiento. Estas **herramientas** serán, fundamentalmente las **penalidades** y la posibilidad de **resolución** del contrato, además de la imposición al contratista de una **prohibición de contratar** si no ha cumplido de forma completa o adecuada las exigencias legales, del pliego y los compromisos que haya establecido en su oferta.

En este sentido, es conveniente exigir en el pliego sólo cláusulas o condiciones cuyo cumplimiento se pueda (y se quiera) **comprobar**, por lo que es esencial que sus mecanismos de seguimiento y control no sean complicados o demasiado gravosos para la Administración o para el contratista.

A. Condiciones especiales de ejecución

El órgano de contratación puede optar por establecer condiciones especiales de ejecución, siempre que estén **vinculadas al objeto del contrato, no sean directa o indirectamente discriminatorias**, sean **compatibles con el derecho comunitario** y se indiquen en el **anuncio de licitación y en los pliegos**.

Las condiciones especiales de ejecución imponen a todos los posibles licitadores una **forma específica de cumplir con el contenido del contrato y las prestaciones del mismo**. Es preciso aclarar que por su naturaleza no pueden limitarse a reiterar las obligaciones aplicables al contrato por imperativo de la ley, sino que deben suponer **un extra beneficioso para la correcta ejecución del contrato**. Por otro lado, las condiciones especiales de ejecución deben

circunscribirse al contrato específico de que se trate, sin extenderse a toda la actividad de la empresa contratista. En este sentido, no es posible exigir una determinada responsabilidad social corporativa ni se puede condicionar la libertad de las empresas de organizarse y gestionarse conforme a sus propios criterios, siempre que se respete la ley.

La Ley de contratos estatal exige el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de **al menos una condición especial de ejecución** referida a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo ambiental o de tipo social. Conforme a ello, no todos los contratos tendrán condiciones especiales de ejecución de carácter social, pero en todos los casos en los que el objeto sea social o esté relacionado con aspectos sociales se podrán incluir este tipo de cláusulas.

El órgano de contratación puede considerar que **alguna de las condiciones especiales de ejecución resulta esencial para el correcto cumplimiento del contrato**. Al señalarla como tal en el pliego se otorga a dicha previsión un valor añadido ya que como consecuencia de su incumplimiento se podrá proceder a la resolución del contrato. La gravedad de esta medida aconseja reflexionar sobre la **conveniencia y la proporcionalidad** de la elección de las cláusulas que se califiquen como “esenciales”, pero al mismo tiempo supone una excelente herramienta para lograr los objetivos establecidos en el contrato.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN
--



La propia Ley estatal establece una relación de **posibles consideraciones sociales o relativas al empleo**, que sirven de ejemplo y orientación al órgano de contratación. Como no se trata de una lista exhaustiva ni cerrada, el órgano de contratación podrá imponer también otro tipo de consideraciones sociales como condición especial de ejecución.

Posibles consideraciones de tipo social o relativas al empleo que pueden incluirse como condiciones especiales de ejecución según la Ley de Contratos estatal (Artículo 202.2)

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades:

- hacer efectivos los **derechos** reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las **personas con discapacidad**;
- **contratar** un número de **personas con discapacidad** superior al que exige la legislación nacional;
- promover el **empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral**, en particular de las personas con **discapacidad** o en **situación o riesgo de exclusión social** a través de **Empresas de Inserción**;
- eliminar las **desigualdades entre el hombre y la mujer** en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo;
- favorecer la mayor **participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar**;
- **combatir el paro**, en particular el **juvenil**, el que afecta a las **mujeres** y el **de larga duración**;
- favorecer la **formación en el lugar de trabajo**;

- garantizar la **seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo** y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables;

- medidas para **prevenir la siniestralidad laboral**;

- **otras finalidades** que se establezcan con referencia a la **estrategia coordinada para el empleo**, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea;

- o garantizar el respeto a los **derechos laborales básicos** a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

En los contratos de la Administración de la **Comunidad Autónoma de Aragón**, de sus organismos y de sus empresas públicas se deberán incluir entre sus condiciones especiales de ejecución medidas que promuevan la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, siempre y cuando estén relacionadas con el objeto del contrato y se atienda a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

Condiciones especiales de ejecución que deben incluirse en todo contrato (artículo 25.5 Ley de igualdad de oportunidades):

- **evitar el uso sexista del lenguaje o la imagen**

- garantizar la **igualdad entre mujeres y hombres** en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral

- garantizar la adopción de **medidas para la prevención del acoso sexual** y del acoso por razón de sexo en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención

El **contenido específico de las condiciones especiales de ejecución de tipo social puede ser muy parecido al establecido como criterio de adjudicación**. Una de las diferencias fundamentales radica en que el criterio de adjudicación otorga una puntuación adicional a los licitadores que se comprometan a aplicar esos aspectos sociales, pero no garantiza que la oferta finalmente ganadora contemple

dichos aspectos. Esto es así ya que si se ha otorgado un gran valor al precio o a otros criterios de adjudicación, puede obtener la mayor puntuación un licitador que no se haya comprometido a aplicar los aspectos sociales. Por el contrario, las condiciones especiales de ejecución son de obligado cumplimiento, de manera que el licitador que resulte adjudicatario del contrato deberá necesariamente aplicarlas durante la ejecución de la prestación contractual.

Es posible que, dada su importancia o su carácter de objetivo esencial, un órgano de contratación decida incluir una misma cláusula o requisito social tanto como condición especial de ejecución como en su carácter de criterio de adjudicación. En este caso, la condición especial de ejecución establecerá los requisitos mínimos obligatorios y el criterio de adjudicación aportará puntos adicionales a las ofertas que contengan un grado de compromiso superior.

- ***Ejemplos de condiciones especiales de ejecución complementarias a las establecidas en la normativa estatal y autonómica***

A) Destinadas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres:

- Eliminación de medidas sexistas en los **códigos estéticos de las vestimentas.**

- Implantación de **igualdad salarial.**

- **Campañas de información y formación sobre la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal** en las que se incida en que tanto los hombres como las mujeres pueden y deben acogerse a esas medidas y conciliar dichas esferas de su vida.

- **Acciones de sensibilización y formación** con la plantilla adscrita a la ejecución del contrato acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar.

- **Medidas para fomentar la conciliación de la vida profesional y familiar:**

-- Flexibilidad de horarios laborales: entrada, salida, pausas o descansos; adecuación a los horarios de transportes, guarderías, centros educativos, centros de día, centros de salud, comercios, ...

-- Teletrabajo: posibilidad de trabajar a distancia, recurriendo a las nuevas tecnologías.

-- Información de servicios especializados en cuidado de personas dependientes.

-- Promoción de guarderías para los trabajadores, reserva de plazas en centros educativos o en centros de día cercanos al trabajo.

-- Formación interna de los trabajadores en horario laboral.

-- Evitar la convocatoria de reuniones en horarios cercanos a la pausa o finalización de la jornada laboral.

-- En los supuestos en los que se incluyan datos relativos a la situación y posición de las mujeres, deberá exigirse la elaboración de un informe sobre el impacto de género en la ejecución del contrato que desarrolle el contenido de las medidas de igualdad aplicadas.

- Exigencia de presentar una copia del plan de igualdad inclusivo de diagnóstico, medidas adoptadas, estrategias, y sistema de evaluación y seguimiento.:

-- *empresas de más de 151 personas trabajadoras: obligatorio.*

-- *empresas entre 150 y 101 personas trabajadoras: obligatorio a partir del 8 de marzo de 2021.*

-- *empresas entre 100 y 50 personas trabajadoras: obligatorio a partir del 8 de marzo de 2022.*

B) Accesibilidad:

- Obras en la vía pública: obligación de la empresa de informar a los ciudadanos de las alteraciones que se vayan a producir en el tráfico o en la vía pública como consecuencia de la ejecución de la obra, utilizando para ello soportes accesibles para personas con diversidad funcional.

C) Seguridad y salud laboral:

- Designación de una persona de contacto vinculada a la empresa adjudicataria, con formación específica en la materia y con dedicación exclusiva para la supervisión y control de las posibles incidencias que surjan en el ámbito de seguridad y salud laboral, sin perjuicio de las funciones encomendadas al coordinador de seguridad y salud en aquellos contratos en los que esta figura tenga carácter preceptivo.

D) Empleo:

- Promover **la contratación de personas desempleadas, priorizando en su contratación los pertenecientes a colectivos desfavorecidos, con dificultades de acceso al mundo laboral o con riesgo de exclusión.**

F) Estabilidad en el empleo:

- *Establecer un porcentaje mínimo de contrataciones indefinidas. En caso de producirse nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, deberá seguir manteniéndose el porcentaje de contratación indefinida.*

G) Pago de salarios al personal adscrito al contrato:

- El órgano de contratación podrá comprobar el cumplimiento de los pagos que el contratista deba hacer a los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato. El contratista deberá estar al corriente del pago de las nóminas del personal (se considera incumplimiento el retraso o impago más de dos meses). Para comprobar el pago, el responsable del contrato puede solicitar, junto a la factura mensual, el envío de certificación acreditativa de que el contratista se encuentra al corriente en el pago de las nóminas de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato.

Cumplimiento de los pagos a subcontratistas y empresas suministradoras:

- El órgano de contratación podrá comprobar el cumplimiento de los pagos que el contratista deba hacer a los subcontratistas o suministradores que participen en el contrato. Para comprobar dicho pago, el contratista deberá remitir al responsable del contrato la relación de los subcontratistas o de los suministradores que participen en el contrato, junto a las condiciones de subcontratación o suministro que guarden relación directa con el plazo de pago. Una vez terminada la prestación deberá presentar, a solicitud del responsable del contrato, justificante del cumplimiento de los pagos.

H) Alimentación sana, consumo de productos de calidad y proximidad:

- Favorecer una **alimentación sana, el consumo de productos agrícolas de calidad y proximidad**, que contribuyan a la salud y la calidad de vida de los ciudadanos y al asentamiento de la población en el mundo rural.

Será preciso especificar en el pliego que las medidas de **fomento del empleo** de personas que pertenezcan a colectivos desfavorecidos **no podrá hacerse a costa de los trabajadores con los que hasta el momento contara la empresa adjudicataria**. Para ello se exigirá a la empresa la relación de sus trabajadores al principio y al final del contrato. En los casos de subrogación del personal del anterior contrato y en los casos de sustituciones y/o bajas del anterior personal contratado, se deberá cumplir con las exigencias derivadas del pliego en cuanto a la contratación de personal y a las reservas que sean aplicables. Así, si se trata de la baja de una persona perteneciente a un colectivo desfavorecido, la nueva persona contratada deberá cumplir también esa condición.

B. Subcontratación

Para garantizar la eficacia de las medias sociales establecidas en los pliegos resulta esencial que el compromiso de su cumplimiento no recaiga sólo en el contratista, sino también en los posibles subcontratistas que participen en la ejecución del contrato, en la parte proporcional correspondiente.

*Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los **subcontratistas** que participen de la ejecución del mismo.*

Se podría establecer en el pliego la obligación de que la empresa contratista subcontrate una parte, un lote voluntario o un porcentaje de las prestaciones que conforman el objeto del contrato con empresas de inserción, centros especiales de empleo o entidades sin ánimo de lucro, siempre que sea posible por la naturaleza de las prestaciones.

C. Control del cumplimiento

En la fase de ejecución, el responsable del contrato deberá verificar que se cumplen los datos y declaraciones presentadas por el contratista que resulte adjudicatario del contrato y que la ejecución del contrato se está haciendo conforme a las obligaciones y requisitos establecidos tanto por la normativa aplicable como por las prescripciones del pliego y la oferta presentada por el licitador. Con dicha finalidad, en el pliego de prescripciones técnicas se hará constar la forma y la periodicidad conforme a las cuales el responsable del contrato y/o la comisión de seguimiento llevarán a cabo el **control del cumplimiento** de las obligaciones del contratista. En todo caso, al configurar el seguimiento del contrato se deberá atender a la naturaleza y las características de cada contrato, de manera que no sea desproporcionado o irrazonable. Además, se podrá articular un canal de **denuncias o reclamaciones para los interesados** sobre el incumplimiento por parte del contratista de la normativa social aplicable o de los compromisos adoptados para la ejecución del contrato.

En el supuesto de que el adjudicatario se haya comprometido a llevar a cabo acciones que se prolongarán a lo largo de la ejecución del contrato, como puede ser

las **acciones de sensibilización o formación**, el responsable del contrato solicitará al adjudicatario la presentación del plan de actuaciones al inicio de la ejecución del contrato, así como el contenido de las sesiones. Antes de la finalización del contrato, la empresa deberá aportar un informe detallado sobre las actuaciones realizadas donde conste su alcance, duración, contenido y destinatarios.

En el caso de impulsar medidas que favorezcan la **conciliación de la vida personal y familiar**, la empresa adjudicataria deberá presentar al responsable del contrato la relación de las medidas que implantará, su contenido y su planificación. Estas medidas deberán estar adecuadas a las necesidades concretas del personal adscrito a la ejecución del contrato. Con carácter anual y, en todo caso, antes de la finalización del contrato, la empresa deberá aportar un informe detallado sobre las medidas efectivamente implantadas donde conste su alcance, duración, contenido y destinatarios.

- Sistemas de control y verificación del cumplimiento de las cláusulas sociales

*- Con carácter anual y en todo caso antes de finalizar el contrato la empresa adjudicataria debe entregar al responsable del contrato un **informe detallado** relativo al cumplimiento de cada una de las cláusulas o requisitos sociales establecidos en el pliego, en la normativa aplicable, o en la oferta presentada. En dicho informe deberán constar las actuaciones realizadas, su alcance, duración, contenido y destinatarios. El informe deberá ser aprobado por el responsable del contrato.*

*- **Cumplimiento de la legislación de inclusión social de personas con discapacidad**: la empresa adjudicataria deberá aportar el certificado o declaración responsable en el cual conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número de personas contratadas con discapacidad, copia de TCs y contratos de trabajo.*

*- En el caso de **contratación de nuevo personal** para la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar los correspondientes contratos de trabajo, así como la documentación que acredite la pertenencia de las personas contratadas a los colectivos que se pretendiera promover, expedida por los servicios sociales competentes.*

Asimismo, deberá presentar la relación de sus trabajadores al principio y al final del contrato, para comprobar que las nuevas contrataciones no se han hecho a costa de los trabajadores con los que contara hasta el momento la empresa adjudicataria.

*- **Subcontratación de empresas de inserción o Centros Especiales de Empleo**: la empresa adjudicataria deberá aportar el contrato y/o factura civil o*

mercantil suscrito con un Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción acreditativa de las partidas o conceptos subcontratados, el importe económico y las fechas de prestación. Se deberá aportar, así mismo, la acreditación de la inscripción en el registro correspondiente.

- *Medición del impacto*

Además de llevar a cabo el seguimiento para comprobar y en su caso encauzar la correcta ejecución del contrato, resulta muy útil y positivo ir un paso más allá y **medir la eficacia, el impacto** de las cláusulas sociales incluidas en los pliegos del contrato. De esta manera se podrán analizar las consecuencias reales de su incorporación en el contrato.

Así, por ejemplo, será positivo analizar si las medidas han incidido en el número de licitadores que se han presentado (y por lo tanto han podido vulnerar los principios de no discriminación y libre concurrencia y han afectado a la competencia), si el precio final del contrato ha sido adecuado o, en definitiva, si se han conseguido los resultados esperados en materia social y, en caso contrario, si han sido efectivas las penalidades impuestas en el pliego para casos de incumplimiento o cumplimiento defectuoso. Todo ello con la finalidad de aprender de los errores y comprobar y difundir los aciertos.

Posibles medidores de impacto de las condiciones especiales de ejecución:

- *Número de mujeres (o personas trabajadoras) beneficiadas por:*
 - *la eliminación de medidas sexistas en los códigos estéticos de las vestimentas.*
 - *la implantación de igualdad salarial*
 - *la realización de campañas de información y formación sobre conciliación y corresponsabilidad*
 - *de las medidas conciliación de la vida profesional y familiar*
- *Número de obras en la vía pública que han utilizado información accesible y número de personas beneficiadas por dicha información.*
- *Número de incidencias en materia de seguridad y salud laboral.*
- *Número de personas contratadas:*
 - *que pertenezcan a colectivos desfavorecidos, con dificultades de acceso al mundo laboral o con riesgo de exclusión.*
 - *con carácter indefinido.*

- *Número (o porcentaje) de productos alimentarios de calidad y/o proximidad.*

- Establecimiento de penalidades y causas de resolución del contrato

Para garantizar el cumplimiento de las cláusulas sociales el órgano de contratación deberá establecer **penalidades**, conforme al artículo 192 de la Ley de contratos estatal, para el caso de cumplimiento defectuoso de la prestación objeto del contrato o para el supuesto de incumplimiento de los compromisos o de las condiciones especiales de ejecución del contrato que se hubieran establecido en el pliego.

Estas penalidades deberán ser **proporcionales a la gravedad** del incumplimiento y las cuantías de cada una de ellas no podrán superar el 10 por ciento del precio del contrato, IVA excluido, ni el total de las mismas superar el 50 por ciento del precio del contrato.

En los casos en los que el contratista, por causa imputable al mismo, haya incumplido parcialmente la ejecución de las prestaciones del contrato, la Administración podrá optar por la **resolución** del contrato o por la imposición de las penalidades establecidas en el pliego de cláusulas administrativas particulares o en el documento descriptivo para estos supuestos.

Penalidades por incumplimiento (artículo 202.3 Ley de contratos estatal)

*Los pliegos podrán establecer **penalidades**, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.*

Causas de resolución del contrato (artículo 211.1 Ley de contratos estatal)

f) El incumplimiento de la obligación principal del contrato.

*Serán, asimismo causas de resolución del contrato, el incumplimiento de las **restantes obligaciones esenciales** siempre que estas últimas hubiesen sido calificadas como tales en los pliegos o en el correspondiente documento descriptivo, cuando concurren los dos requisitos siguientes:*

1º Que las mismas respeten los límites que el apartado 1 del artículo 34 establece para la libertad de pactos.

2º Que figuren enumeradas de manera precisa, clara e inequívoca en los pliegos o en el documento descriptivo, no siendo admisibles cláusulas de tipo general.

Con la factura final, el contratista deberá presentar una declaración responsable de haber cumplido con todas las obligaciones que le fueran exigibles en materia social. A esta declaración se acompañará un informe al respecto efectuado por el responsable del contrato o el director de obra, en caso de ser un contrato de este tipo; de esta manera se podrá comprobar el cumplimiento de las cláusulas sociales antes de devolver la garantía definitiva de cada contrato.

VII. INSTRUCCIONES, GUÍAS PRÁCTICAS Y PLANES UTILIZADOS COMO REFERENCIA PARA ELABORAR ESTE DOCUMENTO

- “Instrucción de Contratación Pública Estratégica y Socialmente Responsable. Guía sobre Contratación Pública Estratégica y Socialmente Responsable. Inclusiva de clausulado social y sistemas de verificación de cumplimiento y medición de impacto”. Ayuntamiento de Pamplona/Iruñeko Udala (abril 2019).
- “I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Aragón (2017-2020)” Gobierno de Aragón.
- “Instrucción 1/2018, para impulsar la contratación socialmente eficiente: estratégica, íntegra y sostenible en el ayuntamiento de Valladolid y las entidades de su sector público” (mayo 2018).
- “Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de cláusulas sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal”.
- “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos” Generalitat de Catalunya, Departament de la Vicepresidència i d’Economia i Hisenda, Direcció General de Contractació Pública (abril 2018).

- “Guía para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de la Junta de Andalucía”, Junta de Andalucía, Consejería de Hacienda y Administración Pública (octubre 2016).
- “Consideraciones sociales y ambientales (y otras novedades) en la nueva Ley de Contratos del Sector Público”, Gobierno de Canarias.
- “FAQS Preguntas frecuentes y respuestas rápidas para una contratación pública responsable” REAS Madrid 2017.