

**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.**

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

Sumario

I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO NORMATIVO ESENCIAL	6
1. Internacional	6
2. Europeo	7
3. Estatal	7
4. Autonómico	8
III. QUÉ ES LA COMPRA PÚBLICA SOCIAL: ESTRATÉGICA Y RESPONSABLE	8
IV. ANÁLISIS PREVIO PARA TOMAR LA MEJOR OPCIÓN	10
1. Recopilación y análisis de la información necesaria sobre la situación de partida.....	10
2. Decidir el objeto del contrato	12
3. Qué quiero promover con mi contratación.....	14
V. REQUISITOS GENERALES PARA LA ADOPCIÓN DE CLÁUSULAS	15
1. Principios básicos para la implantación de cláusulas sociales en la contratación pública.....	15
A. Vinculación con el objeto del contrato.....	15
B. Incorporación de las exigencias legales.....	17
C. Proporcionalidad	17
2. Claves para la correcta selección de las cláusulas sociales que se pretenden incluir en el contrato	18
3. Cumplimiento de las cláusulas sociales por parte de las empresas adjudicatarias del contrato	19
VI. MODELO DE CLAUSULAS EN CADA FASE DEL CONTRATO	19
1. Preparación.....	19
A. Objeto.....	20
B. Lotes	21
C. Especificaciones técnicas.....	22
2. Selección del contratista	25
A. Normas legales, requisitos mínimos.....	26
B. Prohibiciones de contratar	27
C. Documentación acreditativa	28

3. Valoración de las ofertas y adjudicación.....	29
A. Calidad-precio	31
B. Mejoras y variantes	34
C. Ofertas anormalmente bajas	35
D. Criterios de desempate	36
E. Ejemplos de criterios de adjudicación	39
4. Ejecución-control	48
A. Condiciones especiales de ejecución	49
B. Subcontratación.....	54
C. Control del cumplimiento	55
VII. INSTRUCCIONES, GUÍAS PRÁCTICAS Y PLANES UTILIZADOS COMO REFERENCIA PARA ELABORAR ESTE DOCUMENTO	58

I. INTRODUCCIÓN

Esta “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” pretende, como su nombre indica, servir de ayuda a los órganos de contratación del Gobierno de Aragón que quieran incorporar al pliego algún tipo de condición social.

Se incorporan tanto cláusulas que deben incluirse en los pliegos del contrato de forma obligatoria como recomendaciones de otras optativas para los órganos de contratación. En todo caso se incorporan explicaciones con la finalidad de facilitar la tarea de toma de decisiones y de redacción de los diversos documentos del expediente de contratación.

Las cláusulas contenidas en esta guía han sido redactadas a modo de ejemplo, por lo que corresponderá al órgano de contratación analizar cuáles resultan aplicables en cada caso, seleccionar las más idóneas y adaptarlas al objeto y contenido 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.

Corresponderá al órgano de contratación determinar los baremos de puntuación que, en su caso, se otorgue a la inclusión de aspectos sociales como criterio de adjudicación, respetando la exigencia de proporcionalidad con las características del contrato.

En todo caso, cualquier cláusula social que se incluya en un contrato deberá estar vinculada con el objeto del mismo y las prestaciones que se relacionen con el mismo. Este requisito será fundamental para salvar la posibilidad de incluir exigencias sociales en el pliego.

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, los convenios colectivos y las disposiciones de derecho internacional que vinculen al Estado.

1. Internacional

En el anexo V de Ley de contratos estatal¹ 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.*
- 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.*

¹ 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.

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 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 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 44/2007 de 13 de diciembre, de empresas de inserción.
- 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 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.

4. Autonómico

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (en adelante Ley de igualdad de oportunidades).
- 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.
- Reservas sociales de contratos: Ley 2/2018, de 28 de febrero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2018 (Disposición adicional decimonovena).
- Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón.

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

La Ley de contratos estatal, que responde a la transposición de las Directivas europeas de 2014, otorga un **nuevo impulso a la contratación pública estratégica y responsable**, que tiene como objetivo responder a diversas necesidades públicas mientras se adquieren los productos, servicios u obras que requiere la Administración para llevar a cabo su actividad en beneficio de los ciudadanos.

Esta perspectiva se plasma en diversos preceptos de la Ley de contratos estatal, desde la obligación contenida en su artículo 1.3 de incorporar de manera transversal y preceptiva **criterios sociales y medioambientales** siempre que guarden relación con el objeto del contrato, desde el convencimiento de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación

contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Se recogen también 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; criterios de desempate referidos a aspectos sociales y laborales; 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.

Por lo tanto, la Ley de contratos estatal menciona y recuerda de manera reiterada el deber de atender a los objetivos sociales, medioambientales y de innovación que confluyen en todo contrato público. La clave radicará en **elegir cuál o cuáles de estos objetivos son más adecuados** para cada uno de los contratos. Es, por lo tanto, perfectamente posible e incluso en algunos supuestos, obligatorio, incorporar cláusulas sociales, ambientales y/o de innovación en los contratos públicos.

Sin embargo, pese a tratarse de un aspecto positivo y noble de la contratación pública, no siempre pueden exigirse los mismos criterios y, en todo caso, cuando se incorpore una cláusula que persiga objetivos sociales a través de la contratación pública, será imprescindible motivar su elección y justificar su inclusión en el contrato por su vinculación con el objeto y las prestaciones del mismo.

Entre las cláusulas sociales que pueden incluirse en el pliego podrán figurar 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

Para acertar en la selección e introducción de condiciones sociales en la contratación pública es imprescindible que el órgano de contratación lleve a cabo una labor previa de **estudio de la situación** en la que se encuentran los diversos colectivos a los que se puede atender a través de las políticas públicas, con la finalidad de tomar la mejor opción. Este estudio deberá analizar, dentro de cada ámbito o sector de actividad, la existencia de objetivos trazados legal o políticamente, y el grado de implantación y éxito de dichos objetivos. De esta manera el órgano de contratación tendrá la información suficiente para saber qué quiere comprar y qué objetivos adicionales quiere promover con la contratación.

1. Recopilación y análisis de la información necesaria sobre la situación de partida

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 reales 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.

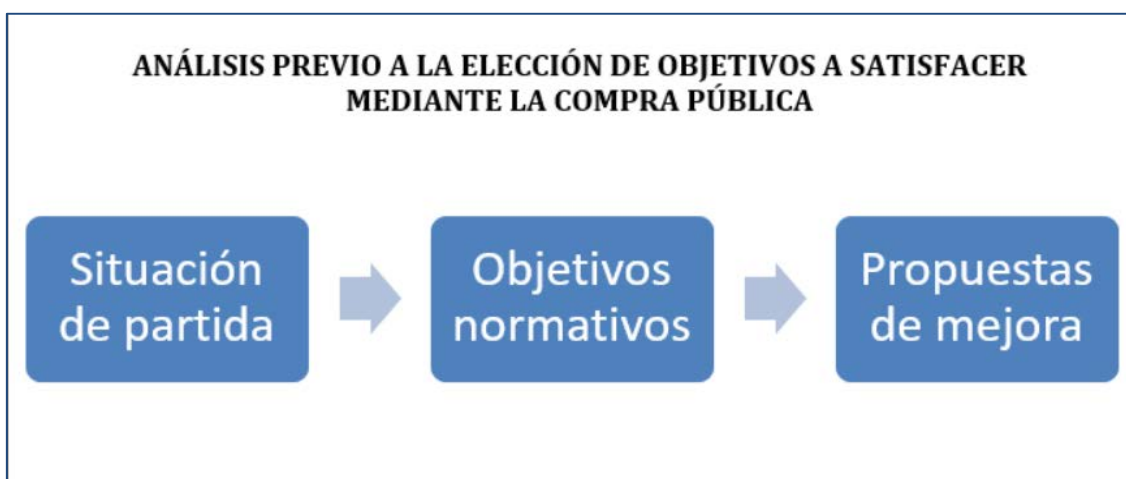
Además de conocer la situación de partida será también preciso identificar los **objetivos normativos y políticos** establecidos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como su grado de implantación y cumplimiento. Para ello será preciso:

- 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.



2. Decidir el objeto del contrato

Una vez se conozca la situación de partida, los objetivos establecidos en ese ámbito concreto y las propuestas de mejora que se pretendan llevar a cabo, se procederá a definir la forma en la que se puede articular en un contrato, esencialmente mediante la adecuada **definición del objeto del contrato**. 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 del contrato determinará si es posible o no, y en qué medida, incluir cláusulas sociales en el futuro contrato.

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.

En la elección e inclusión de las exigencias sociales en el contrato 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 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..)”

3. Qué quiero promover con mi contratación

Tras determinar qué es lo que se quiere adquirir, será necesario establecer **qué criterios sociales son los que se van a promover** junto al objeto principal de la prestación.

Es preciso considerar que las **cláusulas sociales** que pueden establecerse en un pliego son de diverso carácter. Algunas de ellas serán **obligatorias** y, en cuanto tales deberán figurar entre las especificaciones técnicas del contrato. Otros criterios sociales podrán incluirse como **condiciones especiales de ejecución**, de manera que obligarán a todos los licitadores a cumplir con dichos requisitos, imponiendo un grado de cumplimiento superior sobre las exigencias normativas. Un tercer grupo de condiciones sociales podrán incluirse en el pliego como **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. Finalmente, pueden incluirse **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.

Pese a que en un primer momento puede parecer positivo establecer muchos y diversos criterios sociales en el pliego por considerar que así se atienden a muchas necesidades reales, 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**. En primer lugar, será necesario que todas las cláusulas sociales estén relacionadas con el objeto del contrato. En segundo lugar, podría tener efectos discriminatorios, al impedir que determinados licitadores puedan concurrir, e incluso llegar al extremo de que quede la licitación desierta, por no resultar interesante para los empresarios. Si realmente se quiere establecer muchos requisitos sociales, podría ser necesario incrementar el valor estimado del contrato, requiriendo una dotación presupuestaria mayor para hacer frente al pago de aspectos relacionados con el objeto del contrato, pero no estrictamente necesarios para el desarrollo de la prestación. Otro posible aspecto negativo sería la incapacidad de la Administración de comprobar el correcto

cumplimiento de todas y cada una de las medidas exigidas. En definitiva, se estaría preparando un contrato ineficaz, ineficiente y, en gran medida, contrario a los principios que rigen la contratación pública.

V. REQUISITOS GENERALES PARA LA ADOPCIÓN DE CLÁUSULAS

La elección de los aspectos 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.

1. Principios básicos para la implantación de cláusulas sociales en la contratación pública

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 europeos, deberán concurrir una serie de requisitos específicos.

A. Vinculación con el objeto del contrato.

Una de las características esenciales de los aspectos 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 necesaria vinculación con el objeto del contrato de las necesidades a las que pretenda dar solución la Administración a través del contrato de que se trate. 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.

B. Incorporación de las exigencias legales

Algunas normas establecen la **obligación de incorporar determinadas cláusulas sociales** en todos los contratos como, por ejemplo, las relativas a las políticas de igualdad de género², accesibilidad universal y diseño para todos³, seguridad y salud laboral⁴ y empleo⁵.

Estos criterios exigibles por disposición normativa deberán incluirse como **especificaciones técnicas del contrato**, sin que se pueda otorgar puntos a los licitadores por su mero cumplimiento. Tampoco procede incluirlas como condiciones especiales de ejecución, ya que para tener tal carácter deben suponer un plus en la obligación legal inicial.

C. Proporcionalidad

Las cláusulas sociales que se incorporen en el contrato deberán ser **proporcionales a su objeto**. Por este motivo, deberán adecuarse a la naturaleza de

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ 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.

⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

⁵ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

la prestación principal, a su importe, duración y al 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.

2. Claves para la correcta selección de las cláusulas sociales que se pretenden incluir en el contrato

Para **seleccionar las cláusulas sociales** que se apliquen a cada contrato además de a los principios básicos, se deberá atender a la naturaleza de su objeto, a las características de la prestación y a la finalidad del contrato, que engloba los objetivos sociales que se pretendan atender con él. Por este motivo resulta esencial que en el pliego de prescripciones técnicas se detalle el objeto del contrato y las prestaciones que constituyen la esencia del contrato.

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

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.

3. Cumplimiento de las cláusulas sociales por parte de las empresas adjudicatarias del contrato

Las empresas que concurran a la licitación deberán cumplir con los requisitos y los criterios sociales establecidos en el pliego tanto en el **momento de presentar su oferta como 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.

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.

VI. MODELO DE CLAUSULAS EN CADA FASE DEL CONTRATO

La incorporación de cláusulas sociales en los pliegos del contrato puede llevarse a cabo en cualquiera de sus **cuatro etapas fundamentales**: preparación, selección del contratista, valoración de las ofertas y adjudicación del contrato y, finalmente, ejecución del mismo. La introducción en una u otra tendrá efectos muy distintos tanto para los posibles licitadores como para la propia prestación del contrato.

1. Preparación

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 el objeto del contrato, si van a existir lotes y las especificaciones técnicas de la prestación.

A. Objeto

El **objeto del contrato** será diferente y específico en cada contrato, debe ser determinado y describir las características de la obra, producto o servicio que se pretenda adquirir, lo que podrá hacerse en atención a las **necesidades o funcionalidades** concretas que se pretenden satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. Esta posibilidad resultará muy adecuada para los contratos en los que se considere que pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten.

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, accesibilidad universal y diseño para todos, 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.

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 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 en especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral, será necesario incluir como condición especial de ejecución que los nuevos contratos que realice la empresa en ejecución del contrato sean de personas con determinadas circunstancias que les hace estar en esa situación. Además, en la ejecución del contrato se deberán solicitar al contratista los documentos que demuestren el cumplimiento de las condiciones establecidas en el pliego.

B. Lotes

Con la finalidad de fomentar la participación de PYMES y de empresas de economía social en los procesos de licitación pública, con carácter general será obligatoria la **división en lotes del contrato**, de manera que puedan realizarse independientemente cada una de sus partes y se puedan reservar lotes para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y empresas de inserción⁶.

Cuando el órgano de contratación haya dividido el contrato en lotes puede adoptar **medidas adicionales**, debidamente justificadas en el expediente de

⁶ La Disposición Adicional decimonovena de la Ley 2/2018, de 28 de febrero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2018 estableció el porcentaje mínimo de contratos reservados para dicho ejercicio del 3%.

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 justificarlas debidamente en el expediente del contrato.

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.*

C. Especificaciones técnicas

Las especificaciones técnicas establecen los **requisitos de obligado cumplimiento** por el contratista que desarrollan y especifican el objeto del contrato y sus prestaciones. Por su naturaleza esencial y obligatoria, corresponde incluir en las especificaciones técnicas las exigencias que se derivan del cumplimiento de la normativa relacionada con el objeto 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 las obras, los servicios o los suministros cumplen 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, 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.

2. Selección del contratista

En la fase de selección del procedimiento contractual se establecerán los requisitos mínimos que debe cumplir el contratista para garantizar una correcta ejecución del contrato y se comprobará que los licitadores cumplen efectivamente con todas ellas. Si un licitador no cumple con alguno de los requisitos 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 para los licitadores estén vinculados al objeto del contrato y de las prestaciones a las que se pretende atender con el contrato sean conformes a su finalidad, proporcionales y necesarias para su correcta ejecución. En caso contrario se podrían vulnerar los principios de igualdad, no discriminación y libre competencia 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.

En los contratos en que proceda la exigencia de una solvencia técnica o profesional específica de carácter social, el órgano de contratación solicitará la presentación de una **declaración responsable** del licitador relativa al cumplimiento de los requerimientos legales en materia social y laboral.

A. 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”

B. 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 incursoas 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.*

C. Documentación acreditativa

Además del DEUC, se podrá solicitar a los licitadores que presenten una **declaración responsable** en la que manifiesten que cumplen con las obligaciones exigidas en los pliegos o la documentación del contrato y no consten en dicho documento.

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.

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 con más de 250 trabajadores

*Las empresas con más de 250 trabajadores deberán declarar que cuentan con un **plan de igualdad**, 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.*

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.

3. Valoración de las ofertas y adjudicación

Los criterios de adjudicación son aquellos que permiten **valorar y clasificar las ofertas** presentadas por los licitadores que hayan obtenido previamente la solvencia mínima 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 son **mejorables 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.

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.

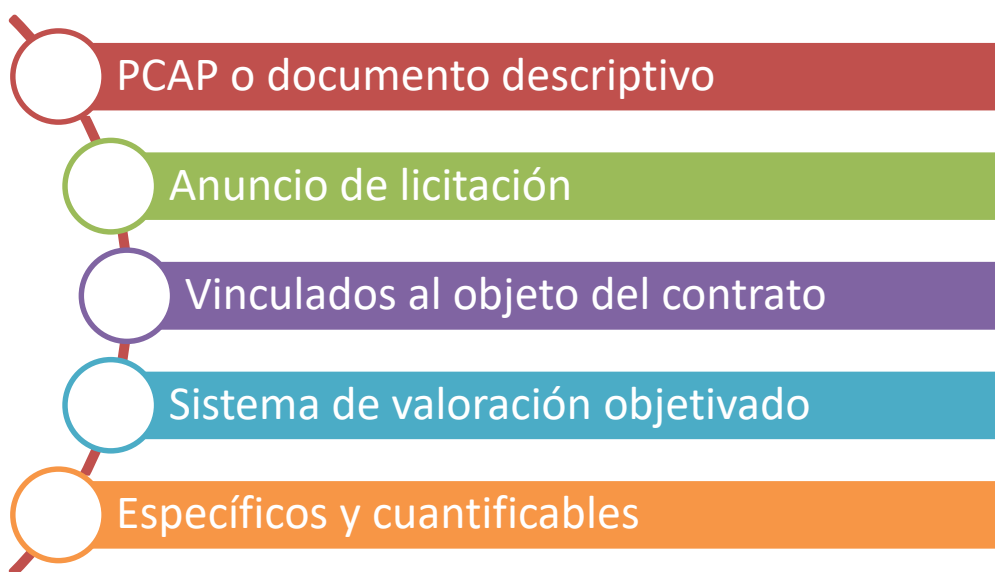
Los criterios de adjudicación se deben **formular de manera objetiva**, con respeto a los **principios** que rigen la contratación pública y, especialmente, a los de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad, sin que puedan conferir al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada.

Estos criterios deberán ser **específicos y cuantificables** de forma objetiva, ya sean propiamente criterios objetivos, es decir, aplicables mediante fórmulas, o cuando no pueda establecerse de esa manera, con 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, constanding los aspectos que se tendrán en cuenta, los parámetros en base a los que se valorarán y la 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 (por ejemplo, en torno al 40% o superior) ya que en ese caso los licitadores pueden optar por mejorar el precio y ganar el contrato sin presentar 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, deberán garantizar que las ofertas sean evaluadas en condiciones de una **competencia efectiva** e irán acompañados de especificaciones que permitan comprobar la información facilitada por los licitadores para evaluar si cumplen con los criterios de adjudicación y en qué medida.

REQUISITOS DE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN



A. Calidad-precio

En la valoración de las ofertas presentadas por los licitadores ya no es suficiente con analizar la oferta más ventajosa económicamente, sino que, con carácter general, se utilizarán una **pluralidad de criterios de adjudicación** que busquen favorecer la **mejor relación calidad-precio** (los supuestos en los que necesariamente se deberá aplicar más de un criterio de adjudicación se enumeran en el artículo 145.3 de la Ley de contratos estatal). De esta manera, entra en juego el criterio de calidad en la contratación pública, que permite incluir entre los aspectos a ser evaluados condiciones sociales y ambientales.

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** hará necesario analizar caso por 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 dos o

más ofertas, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, 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 que contiene la **Ley aragonesa de contratos 3/2011** para los supuestos en los que no se hayan previsto criterios de desempate en el pliego o cuando previstos y aplicados el empate persista.

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 un plazo mínimo de cinco días naturales para la aportación de la documentación pertinente.

- **Personas trabajadoras con discapacidad:** las empresas deberán presentar el 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:** las empresas deberán aportar un 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:** las empresas deberán presentar una 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.

E. Ejemplos de criterios de adjudicación

INTEGRACIÓN SOCIAL E INSERCIÓN SOCIOLABORAL

- Inserción laboral

“Se valorará hasta con (8 puntos) a la entidad licitadora que se comprometa a emplear para la ejecución del contrato, en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a un mayor porcentaje de personas con dificultades particulares de inserción 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%, 1 punto.*
- *Del 8,01% al 11%, 2 puntos.*
- *Del 11,01% al 15%, 4 puntos.*
- *Del 16,01% al 20%, 6 puntos.*
- *Más del 20%, 8 puntos.”*

- Contratación a jornada completa de personas con discapacidad

“Se valorará con ---- puntos, hasta un máximo de ----, 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”.

- Subcontratación

“Se valorará con un máximo de ---- puntos a las entidades licitadoras que se comprometan a subcontratar para 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. El resto de ofertas se valorarán de forma proporcional conforme a la siguiente fórmula:

$$P = Po / PoM \times (\text{puntuación máxima})$$

Resultando: P (Puntuación obtenida por la entidad licitadora = Po (Porcentaje por encima del mínimo que se compromete a contratar la entidad licitadora / PoM (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 persona licitadora deberá adjuntar una declaración con indicación de las partidas concretas que tiene previsto subcontratar y su cuantía económica y del Centro Especial de Empleo o la empresa de inserción con los que se hubiera previsto dicha subcontratación.

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

- Propuestas de integración para usuarios con diversidad funcional de contratos de servicios que tengan como destinatarios a personas físicas, ya sea público en general o personal del Gobierno de Aragón, organismos autónomos o entidades del sector público.

*En aquellos contratos de servicios que tengan como destinatarios personas físicas, ya sea público en general o personal de la Administración (gestión de instalaciones deportivas, actividades para la conciliación de la vida familiar y laboral o talleres culturales, entre otros), 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.

- Contratos que requieran aptitudes específicas en materia social o medioambiental, experiencia en materia social con solvencia previa

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 hasta (5 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.

- (1 punto) por cada persona añadida a la ya solicitada con la misma titulación que la exigida como requisito de solvencia.
- (2 puntos) por cada persona añadida a la ya solicitada y que supere la titulación requerida”.

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 hasta (5 puntos) la cualificación y la experiencia en aspectos sociales del personal encargado de ejecutar el contrato:

- (1 punto) por cada persona con titulación de grado en aspectos sociales o medioambientales relacionados con el objeto del contrato.
- (2 puntos) por cada persona con titulación de postgrado en aspectos sociales relacionados con el objeto del contrato”.

- Proyecto de inserción sociolaboral (Ej. del Ayuntamiento de Madrid).

“Se valorará con hasta ---- puntos el proyecto de inserción sociolaboral presentado por la empresa licitadora.

A tal efecto, se desglosará la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados:

• Número y porcentaje de personas en situación o riesgo de exclusión social que la licitadora se compromete a contratar en los casos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones para la ejecución del contrato, dentro de los perfiles señalados en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

- Personal técnico especializado en el acompañamiento hacia la inserción.

- Metodología de trabajo prevista para la realización de itinerarios de inserción, e indicadores de evaluación de los procesos personalizados de inserción sociolaboral, atendiendo a la operatividad y pertinencia de los mismos.

- Plan de formación general y específico.

- Propuesta de coordinación en el territorio con entidades públicas y privadas para la ejecución de las tareas de inserción objeto del contrato.

- Mecanismos previstos para la incorporación de las personas con contratos de inserción al mercado laboral ordinario.”

La selección por el órgano de contratación de los apartados que se deben incluir en el proyecto de inserción sociolaboral, dependerá de las características y de la naturaleza del contrato. Para la valoración del criterio de adjudicación, se recuerda que éstos podrán ser objetivos, cuya aplicación se deriva de la aplicación de una fórmula o subjetivos cuya puntuación se deriva de un juicio de valor. En este caso se deberá precisar por el órgano de contratación los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos.

MUJERES

- Plan de igualdad. Medidas específicas en materia de igualdad.

“Se valorará hasta con ---- puntos el diseño y presentación por las entidades licitadoras de un Plan de igualdad específico que la entidad licitadora se compromete a aplicar en la ejecución del contrato, que detalle las políticas de igualdad de la empresa en relación con la ejecución del contrato (y que suponga la adopción de medidas específicas por encima de las mínimas indicadas como condición especial de ejecución en el pliego de prescripciones técnicas particulares).

Las medidas establecidas en el plan de igualdad deberán hacer referencia a:

- salud laboral

- retribuciones

- acceso al empleo

- clasificación profesional

- formación

- calidad

- estabilidad laboral

- duración y ordenación de la jornada laboral

- otras.”

El órgano de contratación deberá seleccionar y concretar las medidas específicas a adoptar durante la ejecución del contrato anteriormente señaladas que vayan a ser objeto de valoración, en función del objeto y de las necesidades a satisfacer por el mismo.

Se recuerda que, para la valoración del criterio de adjudicación, se deberá precisar por el órgano de contratación los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos. Asimismo, se recuerda que determinadas empresas están obligadas a elaborar el plan de igualdad, por lo que su elaboración no podría suponer una valoración adicional de su oferta.

- Contratación de mujeres

*- Se valorará con ---- puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución del contrato en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a un ---- de plantilla formada por **mujeres** siempre que su adscripción sea para la ejecución de la prestación.*

*- Se valorará con ---- puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para la ejecución del contrato en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a ---- de **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 hasta ---- puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para ejecutar la ejecución del contrato en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a mujeres en **puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.***

*- Se valorará con hasta ---- puntos el compromiso de la entidad licitadora de contratar para ejecutar la ejecución del contrato en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, un porcentaje superior a ---- puntos 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 correspondiente, en aquellos **grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.***

Se le otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima de los ---- puntos al porcentaje indicado en el criterio de adjudicación. El resto de licitadores obtendrán una puntuación decreciente y de forma proporcional a la siguiente fórmula:

NML

P= ----- X10

NMM

Resultado:

P (Puntuación obtenida por la persona licitadora)

NML (Número de mujeres que se compromete a contratar la persona licitadora).

NMM (Número de mujeres que se compromete a contratar la mejor oferta de las personas licitadoras)

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

*“Se valorará con hasta ---- 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 ---- 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, ---- puntos.

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

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

- Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

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

EMPLEO

- Estabilidad en el empleo y mantenimiento de las condiciones laborales

- Las entidades licitadoras que se comprometan, durante todo el periodo de ejecución del contrato, a **mejorar las condiciones** contenidas en el contrato de trabajo del personal exigido para la prestación objeto del contrato contenido en el pliego de prescripciones técnicas, bien como consecuencia de la subrogación de las personas trabajadoras en cualquiera de sus modalidades, bien por la definición de las condiciones exigidas por el órgano gestor para la prestación del servicio.

---- puntos: conversión de contratos temporales en indefinidos.

---- puntos: mejora de la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo.

---- puntos: mejora del sistema de remuneración y cuantía salarial.

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.

- Mejoras de condiciones laborales

“Por cada conversión de contratos temporales en indefinidos de la plantilla de personas trabajadoras que ejecutará el contrato se valorará con ---- puntos hasta un máximo de ---- puntos.

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

- Creación de Empleo

“Se valorará hasta un máximo de (10 puntos) el compromiso de creación de empleo de la entidad licitadora.

- (3 puntos) por cada puesto de trabajo creado o a crear 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%.

- (1 punto) por cada puesto de trabajo creado o a crear 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 ____ 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.”

- Formación del personal que ejecutará el contrato.

- Ejemplo 1

“Se valorará con hasta un máximo de (5 puntos) la impartición de sesiones informativas y 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, (1 punto).*
- *De 6 a 9 horas, (2 puntos).*
- *De 10 a 14 horas, (3 puntos).*
- *De 15 a 20 horas, (4 puntos).*
- *Más de 20 horas, (5 puntos).*

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

- Ejemplo 2

“Se valorará con hasta (5 puntos) la realización de sesiones informativas y 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, (1 punto).*
- *De 6 a 9 horas, (2 puntos).*
- *De 10 a 14 horas, (3 puntos).*
- *De 15 a 20 horas, (4 puntos).*
- *Más de 20 horas, (5 puntos).*

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

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

*- “Se valorará hasta con ---- puntos la realización de **sesiones informativas y formativas específicas**, 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 ---- puntos la **elaboración y aplicación de un código de buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral** que contemple las conductas específicas que han de observar las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.”

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

PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DE COMPRA PÚBLICA ÉTICA

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

DISEÑO Y ELABORACIÓN DE PÁGINAS WEB

- Se valorará con ---- puntos el cumplimiento del grado de accesibilidad de nivel “AAA”.

CALIDAD SOCIAL DE LA PROPUESTA (Ej. del Ayuntamiento de Madrid)

Además, de los criterios de accesibilidad previstos anteriormente, empleo, igualdad de género y seguridad y salud laboral, se podrá valorar en los contratos mencionados la Calidad social de la propuesta en atención al siguiente desglose:

“Se podrá valorar hasta con ---- puntos, la calidad social de la propuesta presentada, desglosándose la puntuación en uno, varios o todos los apartados siguientes:

- 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).

- Coordinación y complementariedad con entidades públicas o privadas, así como con redes de trabajo o agrupaciones de entidades sobre la materia objeto del contrato durante el periodo de ejecución del mismo.

- Número de personas voluntarias que colaborarán en la ejecución del contrato, descripción de tareas y volumen de dedicación para la atención a los colectivos de personas usuarias y beneficiarias de la prestación contractual.

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

- Transferencia y sensibilización: publicaciones, estudios o comunicaciones que la entidad adjudicataria se compromete a realizar durante la ejecución del contrato o a su término en relación con la prestación contractual.

• *Descripción y volumen de actuaciones que la entidad adjudicataria se compromete a desarrollar con fondos propios en el marco de la ejecución del proyecto.*

La selección por el órgano de contratación de los apartados que deben incluir la propuesta, dependerá de las características y de la naturaleza del contrato. Para la valoración del criterio de adjudicación, se recuerda que estos podrán ser objetivos, cuya aplicación se deriva de la aplicación de una fórmula, o subjetivos cuya puntuación se deriva de un juicio de valor. En este caso se deberá precisar por el órgano de contratación los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos.

VENTAJAS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS DE USUARIOS ESPECIALMENTE DESFAVORECIDOS

*En los contratos cuyo objeto sean prestaciones a recibir directamente por los ciudadanos, se valorará con ---- puntos las **ventajas** que las ofertas propongan para **determinados colectivos de usuarios especialmente desfavorecidos**, y en general las que beneficien a los **vecinos del municipio** frente a los posibles usuarios de otros: propuesta de integración para personas con discapacidad como usuarios de los servicios objeto del contrato; mejoras que superen el estándar legalmente exigido en materia de accesibilidad y movilidad de personas con discapacidad; tarifas especiales para colectivos especialmente desfavorecidos; formación específica en la utilización de los bienes o servicios contratados, mejor conciliación de la vida familiar, protección de las familias, etc.*

4. 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, ya que no servirá de nada que se hayan establecido cláusulas sociales en el contrato si no se consigue su verdadera puesta en práctica. Para lograr la **efectividad de las medidas** establecidas en el pliego resulta imprescindible que el responsable del contrato (figura que ahora exige la legislación para todo tipo de contratos) lleve a cabo un **seguimiento periódico** del mismo y disponga de herramientas para actuar en caso de incumplimiento. Estas **herramientas** serán, fundamentalmente las **penalidades** establecidas en el pliego del contrato y la posibilidad de **resolución**, además de la imposición de una **prohibición de contratar** en el futuro al contratista que no ha cumplido de forma completa o adecuada con las exigencias legales, del pliego y los compromisos que haya adoptado en su oferta.

En este sentido, no es conveniente exigir en el pliego cláusulas o condiciones que no pueda **comprobarse su cumplimiento**, o cuyos mecanismos de seguimiento y control 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 quedarse en una mera reiteración de las obligaciones que ya son aplicables al contrato por imperativo de la ley, sino que deben suponer **un extra 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, ya que 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.

En relación a las cláusulas sociales, la Ley de contratos estatal no sólo permite, sino que 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. Es decir, que 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 imponer 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 condición 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.



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, sin tratarse de una lista exhaustiva ni cerrada, por lo que podrán imponerse también otro tipo de consideraciones sociales.

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 medidas que promuevan la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** entre sus condiciones de ejecución, 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 del contrato puede ser muy parecido al establecido como criterio de adjudicación y tanto unas como otras deben estar vinculadas al objeto del contrato. La diferencia fundamental radica en que el criterio de adjudicación otorga una puntuación adicional a las ofertas que aporten esos aspectos sociales, sin garantizar que la oferta finalmente ganadora sea la que contempla dichos aspectos. Por su parte, las condiciones especiales de ejecución son obligatorias para todos los licitadores, de manera que todos los empresarios deberán cumplirlas durante la ejecución del contrato.

Es posible que un órgano de contratación incluya 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 las ofertas que contengan un grado de compromiso superior.

Ejemplos de condiciones especiales de ejecución complementarias a las establecidos en la normativa estatal y autonómica

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

- La eliminación de medidas sexistas en los **códigos estéticos de las vestimentas**

- La 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.

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 en materia de seguridad y salud laboral para la supervisión y control de las posibles incidencias que surjan en este ámbito, 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) 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 medidas 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 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 empresario. 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 llevará a cabo el **seguimiento 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.

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 adaptadas a las necesidades concretas del personal

adscrito a la ejecución del contrato. 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.

Modos generales de controlar el cumplimiento de las cláusulas sociales:

- ***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:*** 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:*** 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. Acreditación de la inscripción en el registro correspondiente.

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.

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 competencia 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.

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

- “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.