



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Las cláusulas sociales en la contratación
pública.

Autora :

ANDREA GENOVÉS SANZ

Director:

JOSÉ LUIS BERMEJO LATRE

Facultad de Derecho
Año 2021

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO REGULADOR.

II. REPARTO DE COMPETENCIAS ENTRE EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

III. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. BASE JURÍDICA

IV. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

2. BASE JURÍDICA

3. LOS PLANES DE IGUALDAD

4. TIPOS DE CLAÚSULAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO.

V. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

1. INTRODUCCIÓN

2. BASE JURÍDICA

3. TIPOS DE CLAÚSULAS DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

IX. CONCLUSIÓN

X. BIBLIOGRAFÍA

LISTADO ABREVIATURAS

- **Art. : Artículo.**
 - **Arts. : Artículos.**
 - **UE: Unión Europea**
 - **RAE: Real Academia Española.**
 - **OIT: Organización Internacional de Trabajadores.**
 - **BOE: Boletín Oficial del Estado**
 - **DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea**
 - **DA: Disposición Adicional**
 - **DF: Disposición Final**
 - **Núm. : Número**
 - **STC Sentencia Tribunal Constitucional**
 - **FJ: Fundamento jurídico**
 - **ET: Estatuto de los Trabajadores**
 - **PIB: Producto Interior Bruto**
- TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea**
- EAAr : Estatuto de Autonomía de Aragón.**

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO REGULADOR

En España desde la transposición de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (en adelante Directiva 2014/24/UE) la contratación pública viene siendo empleada como herramienta para la incorporación transversal y efectiva de estas cláusulas novedosas relativas a fines sociales, medioambientales, laborales, de promover la participación de las PYMES, de igualdad o de innovación entre otros tal y como se establece entre los objetivos.

Todo ello conforme a lo dispuesto en el art. 334.1 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) y en consonancia con lo establecido en el art. 201 de la LCSP sobre medidas pertinentes de política social como requisito indispensable para la correcta ejecución de los contratos administrativos. Ya que en virtud del art. 103.1 CE el fin último de la Administración Pública es servir objetivamente al interés general

Con esta estrategia administrativa, el contenido del contrato no se cierra a un único fin, sino que se permite la consecución de múltiples necesidades o funciones concretas posibles, tal y como se cita en el art. 99.1 LCSP. Estos objetivos han de ir en consonancia con los principios de igualdad, publicidad, transparencia, objetividad y eficiencia del art.1.1 LCSP, así como de la relación coste-beneficio del apartado 3 del mismo. Consecuentemente, en función de las necesidades particulares de cada contrato administrativo, son exigibles etiquetas que verifiquen el cumplimiento de especificaciones técnicas de índole medioambiental, social, de no discriminación o de igualdad y para que, a su vez, el procedimiento de contratación sea más abierto y transparente.

Entre otros objetivos destacan: la integración de personas en riesgo de exclusión social o con alguna discapacidad en el ámbito laboral, el fomento de la igualdad de

oportunidades y de género en el entorno laboral e incentivar el compromiso con el medioambiente mediante la reducción de emisión de gases de efecto invernadero, el empleo de material reciclable o el otorgamiento de mayor facilidad para contratar en el ámbito de las PYME y las empresas de economía social, entre otras medidas. Para su correcta aplicación no bastaría únicamente con que el empresario alegase el cumplimiento del convenio colectivo en materia salarial como establece el art. 211. 1. i) de la LCSP, ya que es una obligación que resulta evidente y debe ser cumplida en cualquier caso.

A su vez, estos criterios cualitativos resultan aplicables sin apartarse de la relación coste-beneficio del art 1.3 de la LCSP con el fin de obtener la oferta económica más ventajosa conforme a los principios básicos de transparencia e igualdad de trato. En relación con ello, la Directiva recoge el concepto " ciclo de vida" del contrato el cual figura en el art. 148.1 y 2 de la LCSP y se define literalmente como: “ todas las fases consecutivas o interrelacionadas que se sucedan durante su existencia y, en todo caso: la investigación y el desarrollo que deba llevarse a cabo, la fabricación o producción, la comercialización y las condiciones en que esta tenga lugar, 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 la utilización ”. También serán valorados para el cálculo del coste total del contrato los costes de adquisición, de utilización como el consumo de energía o de otros recursos, de mantenimiento o los de final de vida, como son los costes de recogida y reciclado.

Finalmente, los criterios cuantitativos y cualitativos son evaluados en la fase de adjudicación del contrato tal y como se establece en el art. 145 LCSP y han de estar siempre relacionadas con el objeto del contrato. Además, para justificar el cumplimiento de las etiquetas sociales o medioambientales puede ser exigida por el órgano de contratación la emisión de un certificado para la comprobación de la existencia de solvencia técnica, económica y financiera según el art.86.1 LCSP que se remite a los arts. 87 a 91 LCSP en virtud del tipo de contrato o, también pueden ser valorados estos

criterios por la mesa de contratación en los supuestos dónde resulte necesario un juicio de valor conforme al art.146.1.b) LCSP.

Posteriormente en la fase de ejecución el órgano de contratación se asegurará del correcto cumplimiento de tales cláusulas innovadoras a través de la resolución unilateral del contrato, vigilar y controlar que el órgano concesionario cumpla con sus obligaciones a través de inspecciones y la solicitud de documentos relacionados con el objeto de la concesión, la imposición de penalidades causadas por el incumplimiento en virtud del art. 261.1 d), f), h) LCSP.

En relación con las causas de resolución habrá que estar a lo dispuesto en el art. 211. f) LCSP, entre las que destaca el incumplimiento de la obligación principal del contrato y sus restantes obligaciones principales siempre que no sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y los principios de buena administración del art. 34.1 LCSP y que figuren en los pliegos del contrato de manera clara, inequívoca no siendo admisibles cláusulas de carácter general.

Asimismo, en los pliegos contractuales, podrá figurar la imposición de penalidades cuantitativas de carácter proporcional en el supuesto de cumplimiento defectuoso o incumplimiento en virtud del art 192 LCSP. También podrán establecerse penalidades por demora en la ejecución del contrato en virtud del art. 193.

En último lugar, se incurrirá en prohibición par contratar con la administración en los supuestos tasados del art. 71.1. d) LCSP que son: estar al corriente de obligaciones tributarias de la Seguridad Social, que en empresas de 50 o más trabajadores que no se reserve mínimo un 2% de vacantes de puestos de trabajo a personas con discapacidad conforme al art. 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 adelante LGD).

También para empresas de más de 250 trabajadores, no tener establecido un plan de igualdad, sin embargo, este precepto será modificado en virtud de este artículo y del art 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante RD 901/2020), y conforme a la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) en su art. 45. 2 por el que resultan exigibles estos planes de igualdad en las empresas de mínimo 50 trabajadores, por lo tanto nos hayamos en un periodo de adaptación.

La intención de este trabajo hacer un análisis la aplicación de estas cláusulas a partir de contratos reales. Las principales fuentes empleadas para ello son: el portal de transparencia electrónico de contratación pública del Estado, el contenido de guías procedentes de órganos consultivos administrativos y la legislación aplicable.

Antes de proceder a este análisis hay que tener en cuenta la intención de la Unión Europea con la implantación de estas cláusulas y cómo España ha introducido la transposición de las mismas. Por un lado la intención del legislador aquí consiste en abrir otra puerta, al margen de la relación- calidad precio ajustándose al objeto de cada contrato. Para ello, se pone de manifiesto el valor de la política ético-social como aspecto de relevante importancia para velar con objetividad al interés general , lo cual es además un límite interpretativo constitucional del art. 103 CE.

Mientras que, la intención de la Unión Europea con la aprobación de estas Directivas consiste en poner de manifiesto cláusulas de carácter innovador más allá de la normativa ya existente para resolver, mejorar o prevenir situaciones específicas que puedan perturbar a la ética social tomando como mecanismo el poder de actuación y de control de la Administración Pública. Sin embargo, ello no ha sido del todo posible en la celebración de determinados contratos en la práctica, tal y como aparecerá reflejado con

posterioridad.

II. REPARTO DE COMPETENCIAS ENTRE EL ESTADO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Desde una perspectiva constitucional, el art. 149.1.18º CE configura como competencia del Estado establecer las bases reguladoras del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y contratos públicos, sin perjuicio de la organización propia de las Comunidades Autónomas sobre la legislación básica en materia de contratos. Más concretamente, la LCSP en la Disposición Final primera (en adelante DF I) la LCSP atribuye el carácter básico a determinados preceptos, por lo que su contenido deberá ser se adoptado con carácter obligatorio por las Comunidades Autónoma, sin perjuicio de ser ampliado o precisado.

Esta DF primera en su primer apartado especifica que la competencia estatal del art. 149.1.6 CE en legislación procesal, legislación civil y mercantil y sobre contratos y concesiones administrativas aplicables a toda Administración Públicas y a sus respectivos organismos dependientes conforme al art. 149.1 en sus apartados 6, 8, y 18 CE. A su vez, en su apartado segundo, se configura un listado exhaustivo de los preceptos no básicos y por tanto su contenido en las leyes de las Comunidades Autónomas puede variar del dispuesto en la LCSP en virtud de la regulación que aprueben las diferentes autonomías.

Hay que tener en cuenta que en la actualidad han sido declarados inconstitucionales 101 preceptos de la LCSP por alterar la distribución de competencias constitucionalmente prevista a través del recurso de inconstitucionalidad núm. 4261-2018 a la STC 68/2021, pues se considera que la competencia Estatal invade la competencia autonómica.

En el FJ 1. a) de dicha sentencia el representante del Gobierno de Aragón considera lo siguiente : "el grueso de las normas impugnadas de la Ley de contratos del sector público no tiene carácter básico por llevar a cabo una regulación tan detallada y exhaustiva de la materia que deja prácticamente sin contenido su potestad legislativa y reglamentaria para ejercer, conforme a los arts. 75.11 y 12 EAAr, sus competencias de desarrollo de las bases estatales en contratación pública. Sostiene que además vulnera, en algunos casos, su potestad de autoorganización. Por último, estima que algunos preceptos establecen normas supletorias desconociendo la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a la interpretación del art. 149.3 CE"

En el caso de Aragón , la normativa que desarrolla la ley básica es la Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de contratos del sector público (en adelante Ley 3/2011). Por lo tanto, el reparto aquí dependerá del carácter básico de los preceptos, lo que implica que la regulación de preceptos básicos corresponde al Estado, mientras que las Comunidades Autónomas tendrán competencia para su desarrollo en virtud del art. 149.1. 18 CE.

III. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. BASE JURÍDICA

Uno de los pilares fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico es el principio de igualdad, pues el art.1.1 de la Constitución lo describe como un valor superior de nuestro Estado de Derecho, en consonancia con ello, dentro del art. 14 CE se integra el derecho a la igualdad y la no discriminación ante el ordenamiento jurídico y el art. 9.2

CE se pretende velar por que se promueva la igualdad a través de los poderes públicos. A su vez, la Constitución española atribuye al Estado la competencia de garantizar la igualdad entre españoles en virtud del art. 149.1.1º CE, asimismo cabe destacar que dicha igualdad se puede consagrarse tanto dentro del ámbito de la propia administración, como dentro del marco del derecho laboral, el cual es también competencia estatal, tal y como se dispone en el art. 149.1.7 CE, sin perjuicio su ejecución por las respectivas Comunidades Autónomas.

Este valor supremo necesitará para su desarrollo de la aprobación de varias Leyes Orgánicas al tratarse la igualdad de un derecho fundamental, en virtud del art. 81. 1 CE, así como Reales Decretos en caso de delegación hacia el Gobierno conforme al art. 85 CE y de Decretos-Leyes en caso de extraordinaria y urgente necesidad tal y como dispone el art. 86.1 CE

En este sentido, la línea interpretativa de nuestra Carta Magna ha de adecuarse conforme a lo dispuesto en los tratados internacionales y la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) tal y como se establece en el art 10.2 CE. Cabe mencionar además que el derecho a la igualdad, junto a los derechos fundamentales, gozan de la protección especial de recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional conforme a lo dispuesto en el art 161.1.a) CE a su vez, se atribuye a las sentencias por éste dictadas la potestad de dejar sin efecto una ley o norma con rango de ley declarándola inconstitucional en virtud del art. 163.1 CE.

En el ámbito de la contratación pública, la LCSP , en su art. 201 se remite a las prescripciones del derecho nacional y al Derecho de la Unión Europea, dentro de cuyo contexto han de establecerse las medidas pertinentes que velen por el cumplimiento de obligaciones de carácter social, para10 promover la igualdad en un nivel más específico, con la intención de resolver los principales problemas dentro de las empresa que contraten con la Administración Pública sobre las situaciones más frecuentes en las que se ponga en desventaja a la mujer respecto de hombre o a las personas con discapacidad respecto del resto de trabajadores en la empresa, más allá de la normativa aplicable.

Para conseguir este objetivo, el art. 202. 2 I y III de la LCSP establece un elenco de medidas de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden para que sean llevados a cabo por las empresas. En concreto en el apartado 1 párrafo 4º se establecen la contratación a personas con discapacidad y problemas de inserción. Asimismo figura la eliminación de desigualdad entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral fomentando para ello que se otorgue mayor facilidad a garantizar la conciliación de la vida personal y familiar, la contratación de larga duración, evitar la situación de desempleo sobre todo el paro juvenil y aquello que encaje dentro de la protección garantizada por el art. 145 TFUE o en convenios fundamentales de la OIT. Concretamente, se hace mención a favorecer a los pequeños empresarios en países en vías de desarrollo fijando para ello un precio mínimo y una mayor transparencia y trazabilidad en la cadena comercial.

Asimismo se pretende alcanzar, entre otros objetivos, la igualdad de trato y la no discriminación entre licitadores o sinalagma, en virtud de lo dispuesto en su art.1.1 y fija como principio básico el de igualdad de trato y no discriminación junto al de transparencia y proporcionalidad en su art. 132.1. Estos principios tienen como origen los arts.18. 1, 3.1 y 26 de las respectivas directivas: la 2014/23/UE , la 2014/24/UE y la 2014/25/UE.

Para acreditar la observación y ejecución de dicho plan, en virtud del los arts. 127.2. b) y 140 de la LCSP resultan exigibles las llamadas “etiquetas” que constituyen un distintivo a través de una declaración responsable o de una certificación del órgano administrativo y a su vez actúan como medio de prueba legal, de acuerdo con lo establecido en los arts. 43 y 60 de la Directiva 2014/24/UE, así como en los arts. 36.1 II, 38 .1 y 41.2 de la Directiva 2014/23/UE. La responsabilidad verificar el cumplimiento de la legalidad, según el art 72.1 LCSP la tendrá el órgano de contratación, el cual detectará si se incurre en alguna prohibición de contratar, además el art 129.2 LCSP y el art 38.2 2014/23/UE permiten solicitar en cualquier momento durante el periodo de concesión la información y documentación pertinentes que justifiquen su cumplimiento.

En caso de incumplimiento habrá que estar a lo establecido en el art. 192 LCSP sobre las penalidades que figuren en el pliego del contrato en atención a si el incumplimiento versa sobre el objeto del contrato o en materia de ejecución, y el 211 de la LCSP en aras a las causas de resolución del contrato, como por ejemplo el fallecimiento o incapacidad del contratista, el incumplimiento de la obligación principal, el mutuo acuerdo o la declaración de concurso o insolvencia etc. Los efectos de dicha resolución figuran en el art. 213 LCSP y dependerán del sujeto que incurra en dicho incumplimiento, ya sea el incumplidor la Administración, o el contratista se procederá a otorgar una indemnización de los daños y perjuicios causados . Ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 71 LCSP sobre aquellos supuestos que constituyan prohibición de contratar y sus efectos según el art. 73 LCSP.

III. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas a los que ve enfrentada nuestra sociedad es la llamada brecha de género, la cual se define en la RAE como : “ la diferencia entre la forma en que los hombres y las mujeres se comportan o son tratados en una sociedad, especialmente en términos de oportunidades, sueldo y estatus ”

En la actualidad las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral son: la brecha salarial, la infrarrepresentación en materias relacionadas con la ciencia, las matemáticas, ingeniería o tecnología, el trato discriminatorio en el embarazo o la lactancia, el bajo índice de mujeres en cargos directivos, el uso de un lenguaje sexista, la conciliación de la vida personal y familiar, la igualdad de condiciones laborales, igualdad salarial, el acoso sexual en el trabajo o que la mayor parte de contratos parciales sean celebrados con mujeres entre otros.

Prueba de ello son los datos estadísticos del INE según los cuales la brecha salarial en España es de el 21, 4 %. Según el Consejo de Ministros esto ocurre debido a que con la incorporación de la mujer al mundo laboral no se ha producido un adecuado reparto de las tareas familiares y domésticas entre el hombre y la mujer en nuestra sociedad

A su vez existen numerosos artículos de periódico, estadísticas así como numerosa jurisprudencia dónde se da visibilidad a este tipo de situaciones. Así pues cabe destacar las siguiente sentencias sobre las que se hace remisión expresa en un artículo de periódico donde el tema a tratar es la discriminación de las empresas hacia las mujeres:

En la STC N° 2/2017, Sala Segunda, Rec Recurso de amparo 2723/2015 de 16 de Enero, el tribunal falla en favor del carácter discriminatorio hacia una mujer el hecho de que mientras se halle en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, la empresa le niegue su derecho preferente para acceder como trabajadora temporal a una ampliación de jornada y cambio de destino siendo que en la empresa se necesitan nuevas contrataciones de jornada completa.

Otro caso, a modo de ejemplo, es lo dispuesto en la STJUE 22 de febrero de 2018, C-103/2016, en la que el tribunal declara que una trabajadora embarazada puede ser despedida pero deben alegarse motivos objetivos, considera además que no se ajusta a la legislación europea que exista como única alternativa la nulidad del despido sin que tenga lugar ninguna otra protección en el momento del cese o los actos preparatorios del despido. Para ello hace una interpretación de lo dispuesto en el el art. 10 de la Directiva 92/85/CEE , por el que establece que su primer apartado ha de entenderse que no existe obligación de dar prioridad o permanencia o de recolocación de puesto de trabajo por parte del empresario anteriores al despido de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en situación de lactancia, sin que se excluya a los Estados miembros la facultad de tomar cualquiera de estas medidas.

El segundo apartado del art.10 debe interpretarse como que no puede oponerse a la normativa nacional que se despida a una trabajadora embarazada en el marco del despido colectivo siempre que se aleguen motivos objetivos para designar a los trabajadores despedidos.

En último lugar, en relación con el bajo índice de mujeres que acceden a estudios relacionados con la ciencia, las matemáticas, la ingeniería o la tecnología destaca el siguiente fragmento periodístico: " Según el Consejo Estratégico Mujer e Ingeniería, urge fomentar las vocaciones técnicas, pues en los últimos años han descendido un 26 por ciento las matriculaciones de los hombres y un 33 por ciento las de las mujeres, a pesar de la necesidad de perfiles técnicos, ingenieros, físicos, químicos o matemáticos.

Asimismo, recuerda que en 2017, solo un 2,9 por ciento de las personas ocupadas en España trabajaban en ocupaciones digitales y que, de ese porcentaje, menos del 20 por ciento eran mujeres."

2. BASE JURÍDICA

Desde una perspectiva internacional, el TFUE contiene en su art. 8 y en su art. 10 reglas que promueven la igualdad y no discriminación en todas las acciones de la UE, el art. 19 acerca de la lucha frente a la discriminación por sexo, el art 153.1. i) sobre igualdad de oportunidades en el mercado laboral, el art 157 en relación con la igualdad de trato, de retribución y oportunidades entre el hombre y la mujer.

Por otro lado la DUDH hace referencia a la igualdad ante la ley en su art. 7 y en su art. 23 a la igualdad de condiciones laborales entre el hombre y la mujer, en especial a la igualdad salarial y a una remuneración digna y equitativa, sin que quepa supresión

alguna de tales derechos por parte de ningún Estado en virtud de lo dispuesto en su art. 30.

Finalmente la Declaración Universal de Derechos Humanos prohíbe todo tipo de discriminación en su art. 21 y en su art. 23 defiende la igualdad entre sexos en materia de trabajo y retribución sin perjuicio de que se tomen las medidas oportunas para su consecución.

A su vez, a nivel nacional en virtud del art. 149.1.1º CE corresponderá al Estado velar por el cumplimiento del principio de igualdad. Los planes de igualdad pueden ser elaborados tanto por administraciones públicas como por las diferentes empresas que se contraten para la ejecución de las obras, servicios o suministros de que se trate. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, para lograr la igualdad en el ámbito empresarial, ha de acudirse a la legislación laboral por lo que ha de entenderse que la competencia reguladora y ejecutiva es del Estado en aras a lo dispuesto en el art. 149.1.7º CE.

En consonancia con lo anterior, existen numerosos preceptos que hacen referencia a la igualdad de género en nuestra Constitución, como el art. 23.2 CE que garantiza el derecho a la igualdad de condiciones de acceso en las funciones y los cargos públicos y el art. 35.1 CE establece el derecho a elegir libremente una profesión u oficio y a una remuneración suficiente sin que quepa desigualdad por sexo.

Resulta necesario aquí la aplicación de determinadas leyes para el desarrollo de la normativa estatal, cuya labor consiste en dar coherencia y completar textos legales de carácter estatal pero sin modificar o sustituir el contenido de la normativa estatal. En concreto destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) cuya aplicación es extensible a todos los ámbitos normativos, como el civil, el administrativo y el laboral, pues la función de esta ley no es otra que otorgar sentido e inteligibilidad. Lo cual contribuye a la aplicación transversal y efectiva de esta ley, la cual, sin perjuicio de lo dispuesto por la LCSP, debe

ser aplicada en su integridad desde su entrada en vigor.

Además es posible que las competencias en igualdad de género se extiendan al ámbito de las Comunidades Autónomas, ya que existe consonancia entre el carácter transversal normativo de la LOIEMH y la perspectiva de la igualdad de género del ámbito competencial autonómico. Ello se refleja en la existencia de diversas normativas autonómicas como la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco. Otro ejemplo de ello la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, en cuyo art.25 figura el empleo de cláusulas sociales de género en el ámbito de la contratación pública, cabiendo así otorgar una mayor ventajas a aquellas aquellos pliegos contractuales que contengan este tipo de cláusulas. Hay que tener en cuenta que el legislador autonómico no podrá rebasar los límites competenciales, ya que para su interpretación ha de respetarse la voluntad del legislador estatal y de esta manera se salvaguarda la constitucionalidad de los preceptos autonómicos.

Más concretamente, para las empresas que contraten con la Administración Pública, resultan aplicables las siguientes leyes relativas a la igualdad de género y a la elaboración de planes de igualdad consagrándose así su aplicación transversal:

En relación con la igualdad de género procede mencionar estas leyes: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019), el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante RD 902/2020) o la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOMPIVG).

El contenido de las normativas relativas a velar por la igualdad de género dentro del

marco empresarial versa sobre lo siguiente:

En primer lugar la LOIEMH pretende garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y eliminar toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo; especialmente en situaciones de maternidad, en asunción de obligaciones familiares y por el estado civil. Su intención recae sobre la interpretación y aplicación de normas jurídicas de cualquier índole, como por ejemplo en la administraciones públicas, en deportes o en desarrollo rural entre otras.

En dicha ley se definen los conceptos de : discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, la discriminación por embarazo o maternidad o las acciones positivas las cuales constituyen una serie de medidas específicas en favor de las mujeres para garantizar el derecho a la igualdad.

Para hacer frente a este tipo de situaciones discriminatorias se insta al Gobierno a la aprobación de planes de igualdad de oportunidades cuyos términos queden fijadas reglamentariamente y su contenido verse sobre aspectos de relevancia económica, social, cultural y artística.

En segundo lugar el RD 902/2020 tiene por objeto identificar y corregir la discriminación retributiva entre mujeres y hombres eliminando para ello los obstáculos existentes, y promoviendo las condiciones necesarias. Para su aplicación efectiva se pretende integrar el principio de transparencia retributiva por el que cabe recabar la información suficiente sobre la retribución en cuestión

En este RD se cita el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores por el cual un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes :

- El contenido esencial de la relación laboral según la naturaleza de la actividad.
- Las condiciones educativas y profesionales relacionadas con el desarrollo de la actividad.

- Las condiciones laborales durante el desarrollo de la actividad.

A su vez según el apartado 2 del artículo 28 ET debe existir un registro retributivo de toda la plantilla en una empresa, incluso para personal directivo y altos cargos y los trabajadores podrán acceder a este registro con la debida representación legal que se requiera.

Finalmente, existe la llamada auditoría retributiva que se encarga de comprobar que el sistema retributivo de la empresa se aplique de manera transversal y se cumpla con la igualdad entre hombres y mujeres. Esta auditoría evaluará los puestos de trabajo, anotará que factores producen la desigualdad retributiva y quedará fijado de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

En tercer lugar el RDL 6/2019 y el RD 850/2015 establecen un elenco de modificaciones de preceptos concretos contenidos en las actuales leyes en vigor relativas a la igualdad de género, como medida urgente.

En cuarto y último lugar la LOMPIVG pretende luchar contra la violencia que tiene como causa la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder del hombre sobre la mujer.

Para ello pretenden la elaboración de planes de sensibilización y prevención de la violencia de género a través de los que se conciencie sobre la perspectiva de género en diferentes ámbitos como: el educativo, los medios de comunicación, en el ámbito sanitario, en los derechos laborales, en las prestaciones de la Seguridad Social, los derechos de los funcionarios públicos y derechos económicos.

Hay que tener en cuenta que en la práctica no todas estas leyes anteriormente citadas serán integradas en los pliegos contractuales pero conviene tenerlas en cuenta para conocer la línea interpretativa a seguir en materia de igualdad de género.

3. LOS PLANES DE IGUALDAD.

Respecto a los planes de igualdad conviene hacer referencia a las siguiente leyes :

La ya citada LOIEMH, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante RD 901/2020). También el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo Igualdad en la Empresa, (en adelante RD 1615/2009) y el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (en adelante RD 850/2015).

Por su parte, el art. 51 de la LOIEMH, exige la intervención de la Administración Pública para hacer frente a situaciones como la mejora de condiciones salariales, la conciliación personal, laboral y familiar y el fomento de la contratación femenina. Con estas medidas se refuerza la adhesión de las cláusulas de igualdad en los contratos públicos, logrando así su aplicación transversal en empresas contratistas con la Administración compuestas por más de 50 trabajadores tal y como se dispone en el art. 45 LOIEMH, aunque en la LCSP resultan exigibles dichos planes en empresas de mínimo 250 de trabajadores, tal y como se dispone en su art. 71.1. d) I como condición esencial para no incurrir en prohibición de contratar con la Administración.

Para hacer efectiva la igualdad de género en las empresas que contraten con la Administración Pública, el art. 145.2.1ºIII LCSP pretende lograr la elaboración de un

plan de igualdad de género en aquellas empresas de más de 250 trabajadores que contraten con la Administración Pública, cuyo contenido, en virtud de lo dispuesto en el art. 17.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), ha de ser acorde a lo dispuesto en el ET y en la LOIEMH.

Su desarrollo reglamentario se encuentra en el RDL 6/2019, de 1 de marzo y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante RD 901/2020). Concretamente en el art. 33 LOIEMH se reconoce a las Administraciones públicas la potestad de de promover la igualdad en el mercado del trabajo a través de la contratación pública.

Además, se trata de una condición intrínseca en material laboral ya que, el art 85.2 ET establece que la adhesión a los planes de igualdad forma parte del contenido de los convenios colectivos y en consonancia en el art. 17.1 ET se declara la nulidad, dejando así sin efecto aquellas cláusulas que resulten discriminatorias por razón de sexo. El art. 46 LOIEMH define literalmente el concepto de “plan de igualdad” como:

“ Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad 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 ”.

Dicho plan ha de estar inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas en virtud de los arts. 46 y 47 LOIEMH y el art.11 del RD 901/2020, siendo transparente su contenido para los trabajadores y trabajadoras conforme al art. 47 LOIEMH. A su vez se someterá al control de la comisión negociadora y la comisión de igualdad conforme a lo

dispuestos en el art.85.3.e) ET. La primera está formada por los representantes y trabajadores de la propia empresa, que se encargará de negociar los planes de igualdad, elaborar un informe de diagnóstico, priorizar medidas, impulsar el plan y la recogida de datos para su posterior evaluación ; y la Comisión de igualdad está formada por personal cualificado que valorará entre otros aspectos los estereotipos o roles de género, la división sexual en el trabajo, la conciliación personal y familiar o el acoso laboral. Existen cuatro fases previas a la elaboración de este plan: de negociación, de diagnóstico, plan de acción y fase de registro.

Más concretamente, el RD 901/2020 expone el procedimiento a seguir para la instauración de un plan de igualdad en el ámbito empresarial. En su capítulo II comienza por analizar la primera fase de negociación, dentro de la cual tendrá lugar la creación de una Comisión Negociadora formada por un máximo de seis miembros entre los representantes legales de la empresa por un lado y por otro los propios trabajadores.

En empresas que carezcan de representación legal, se nombrará a la persona que represente la empresa y por otro lado a los representantes sindicales de los trabajadores, se intentará que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicha Comisión.

Esta comisión se encargará de la redacción de un informe evaluar las medidas más adecuadas para fomentar la igualdad. Además impulsará la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y se asegurara de tomar las medidas necesarias para el control del cumplimiento de dicho plan a través las herramientas y dispositivos necesarios de los que se disponga en la empresa y gozará de la potestad para la elaboración de un reglamento interno.

En el capítulo III, se expone la segunda fase del procedimiento dónde tendrá lugar la elaboración de un diagnóstico a partir de datos cualitativos cuantitativos, así como un listado de las principales desigualdades, desventajas diferencias y obstáculos que tengan

lugar en la empresa que incidan directamente sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Indispensablemente ha de recopilarse información sobre los siguientes elementos de la empresa: el proceso de selección y contratación a seguir, la clasificación profesional, la formación a los trabajadores, la promoción profesional, las condiciones laborales en especial la auditoría salarial entre los mujeres y hombres de la empresa para garantizar la igualdad retributiva entre ambos, la posibilidad de conciliación de la vida personal familiar y laboral, la asistencia de infrarrepresentación femenina, las retribuciones de cada trabajador así como un protocolo de actuación ante el acoso sexual, todos ellos conforme a lo establecido en el art. 46.2 LOIEMH.

Una vez recopilada la información necesaria, se elaborará el plan de igualdad, siendo obligatorio que integre en su contenido la información extraída en las anteriores fases y siguiendo lo expuesto en el art. 8 del RD 901/2020. Entre otros elementos que lo componen destaca la delimitación de las personas sobre las que recae el plan, el ámbito personal, territorial, temporal así como el diagnóstico previamente realizado y los resultados de auditoría retributiva que confirmen la igualdad salarial.

Se expondrán así mismo los objetivos cualitativos y cuantitativos del plan y las medidas a tomar para lograr dichos objetivos, los medios materiales y humanos a emplear y se elaborará un seguimiento y evaluación de manera periódica. Así como la composición del funcionamiento de la Comisión que realizar esta tarea de evaluación.

A continuación un cuadro resumen sobre las diferentes fases en la elaboración de los Planes de Igualdad:

FASE DE NEGOCIACIÓN :

En esta fase tiene lugar de creación de la Comisión Negociadora.

Esta comisión está integrada por un máximo de 6 personas entre representantes legales y trabajadores de la empresa.

Sus principales funciones son :

- La elaboración de un informe de diagnóstico y evaluación de las medidas a tomar.
- El impulsamiento del plan de igualdad.
- El aseguramiento de que se tomen las medidas necesarias para cumplir el plan a través de las herramientas y dispositivos de la empresa.
- Tiene la potestad para elaboración de un reglamento interno.

También tiene cabida la creación de una comisión de igualdad formada por personal cualificado.

Entre sus principales funciones destaca la valoración de:

- Estereotipos de género así como la existencia de división sexual en el trabajo.
- Datos sobre la división sexual en el trabajo.
- La conciliación personal y familiar.
- Acoso laboral.

FASE DE DIAGNÓSTICO :

Aquí tiene lugar la comprobación de los datos cualitativos y cuantitativos.

Para ello, se elabora un listado de información sobre las principales desventajas y obstáculos que inciden sobre la desigualdad entre la mujer y el hombre en la empresa

FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD :

En esta fase se delimitan las personas sobre las que recae el plan de igualdad en atención a criterios personales, territoriales, temporales y de resultado de auditoría retributiva sobre la igualdad salarial.

INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD:

Obligatorio para las empresas contratistas de más de 250 trabajadores por razones de transparencia.

Por otro lado, el art. 50 de la LOIEMH regula el empleo de etiquetas para distinguir a aquellas empresas que acrediten su compromiso con la igualdad de género con el objeto de probar y hacer público el cumplimiento de medidas como los planes de igualdad, el empleo de publicidad no discriminatoria o una presencia femenina y masculina equilibrada en el trabajo. Su contenido y regulación de cada elemento distintivo quedará fijado reglamentariamente.

En relación con ello, el empleo de cláusulas sociales de igualdad posee una doble vertiente ya que el art. 147.1.e) y 2 c) LCSP establece que en aquellos supuestos en los que dos o más candidatos hayan obtenido idéntica puntuación, tendrá preferencia aquel que incluya en su pliego mayor número de medidas sociolaboral destinadas a favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o cuya plantilla de trabajo esté formada por mayor número de mujeres. Asimismo en el art 34.2 de la LOIEMH considera preferentes la contratación con empresas que en el momento de acreditar su solvencia posean mayores condiciones fijadas en su convenio para velar por al igualdad de género.

En cuarto lugar, el RD 1615/2009, establece en sus arts. 2 y ss que la nomenclatura de este distintivo como “ igualdad en la empresa” e irá representado mediante un logotipo, cuya propiedad corresponde al Ministerio de Igualdad y está inscrito en el Registro de Marcas. Las empresas cuya actividad tenga lugar territorio español y que pretendan hacer uso del mismo deberán presentar su convocatorias ante el Ministerio de Interior o de Servicios Sociales.

Tras la publicación en el BOE de las bases de la convocatoria, los interesados deberán instar una solicitud que será revisada por una Comisión evaluadora dentro del Ministerio de Igualdad, tras lo que se emitirá una resolución motivada en el plazo máximo de seis meses y finalmente se procederá a la entrega del distintivo.

Entre otros aspectos a tener en cuenta por la Comisión en el ejercicio de su valoración

destacan: la adecuación del Plan de Igualdad junto con el objetivo que se pretende alcanzar, así como que las medidas sean proporcionales y racionales respecto del mismo, la aplicación de los profesionales de la empresa con lo integrado dentro de dicho plan, la creación de comités para que se vele por el cumplimiento de las políticas de igualdad, el diseño de medidas de acción positiva y de carácter innovador para lograr la desigualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, maternidad paternidad y lactancia. También se valorara la presencia de mujeres en puestos de trabajo de carácter científico, tecnológico y técnico y la suscripción voluntaria a códigos éticos ofrecidos por la Administración General del Estado.

A modo de ejemplo existen reglamentos como el Decreto 11/2014, de 11 de febrero, del País Vasco a través del cual se concede un punto a las empresas que cuenten con el certificado “Igualdad de Empresa” concedido por el Ministerio de Igualdad.

4. TIPOS DE CLAÚSULAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO

El elenco de medidas que recogen las cláusulas de igualdad de género así como los planes de igualdad, dentro del marco empresarial, figura por lo general en Anexos legales, el incumplimiento del deber de incorporación de estas cláusulas puede conllevar la resolución del contrato en virtud del art. 211.1 f) LCSP cuya tipificación constituirá una falta grave y según el art. 212.1 LCSP la imposición de multas coercitivas.

Para conocer su aplicación en la práctica, a continuación plasmaré ejemplos reales de cláusulas administrativas que versen sobre este asunto y que procederé a analizar en base a la normativa anteriormente citada:

- El primer ejemplo de pliego contractual consiste en el fragmento de un

procedimiento contractual abierto simplificado obras “acondicionamiento de escollera en el canal de Iberdrola de la dársena sur en el puerto de Castellón ”

En este supuesto se observa completa y adecuada aplicación de la intención que subyace bajo la introducción de cláusulas sociales sobre la igualdad de género. Sobre la aplicación de la normativa que aquí guarda relación se observa cómo la empresa contratista conoce el contenido de la misma y se compromete a velar por el cumplimiento de todas las medidas posibles a su alcance.

Estas medidas versan sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, a recibir formación o la clasificación profesional entre otras, así como facilitar la conciliación personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras; el empleo de un lenguaje, publicidad o imágenes no sexistas, la adhesión a un plan de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores y en caso de contratar nuevo personal procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El contenido de la cláusula es el siguiente:

“ 23.- Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social.

23.1.- Medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa adjudicataria deberá adoptar durante la ejecución de los trabajos, todas aquellas medidas que resulten de aplicación y vayan encaminadas a promover la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo, en particular aquellas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto, las siguientes:

a) En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación

profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Asimismo, mantendrán medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato.

b) En toda la documentación, publicidad, imagen o materiales de todo tipo que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista, deberán utilizar un lenguaje no sexista, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

c) Las empresas con plantilla superior a 250 personas, deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

d) La empresa adjudicataria garantizará la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual. Las anteriores condiciones especiales de ejecución serán exigidas igualmente a todas las empresas subcontratistas que participen en la ejecución del contrato.

e) En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato, el 50% de las nuevas contrataciones que realice la empresa contratista deberán ser mujeres. Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40% del total de la misma. ”

En relación esta última cláusula, conviene hacer referencia al razonamiento

jurisprudencial del Tribunal Constitucional por el que se defiende el carácter legal y no discriminatorio de este tipo de cláusulas. La intención de esta cláusula consiste en evitar paliar la participación de un perfil femenino en las líneas directrices de la empresa.

En relación con la presencia equilibrada de mujeres en una empresa conviene preguntarse si esta media posee carácter discriminatorio, ante lo que cabe hacer referencia varios pronunciamientos jurisprudenciales del Tribunal Constitucional. Antes de entrara a valorar dicha jurisprudencia, conviene distinguir entre discriminación directa o indirecta, la primera hace referencia a el trato diferente que recibe una persona respecto de otra en situación análoga por razón de su sexo, así pues, el art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 la define como la “situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” y en el art. 8 consagra como discriminatorio el trato desfavorable a las mujeres al quedar embarazadas o por su maternidad. Por otro lado, la discriminación indirecta, consiste en el empleo de una medida aparentemente neutral como instrumento para dejar en desventaja a un colectivo determinado, por ejemplo, si en una empresa se otorga diferencia de trato a los trabajadores fijos respecto a los trabajadores a tiempo parcial, siendo mujeres la mayoría de trabajadores a tiempo parcial.

En cuanto a la jurisprudencia que se ha manifestado al respecto, destacan entre otras las siguientes sentencias : SSTC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 5; 61/2013, FJ 4 a), y 156/2014, FJ4 y cita literalmente:

“a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable;

b) el derecho a la igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando

la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional;

c) el derecho a la igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados;

d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos. ”

También se manifiesta sobre ello la STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4 “ este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas» ”

“ En un Estado social y democrático de Derecho, como el que establece nuestra Constitución, el derecho a la igualdad no consiste meramente en una exigencia formal de trato equitativo, sino en una exigencia material de tutela que garantice la efectividad sustancial de la igualdad entre los individuos y los grupos, y que remueva los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (art. 9.2 CE) ”.

- El segundo ejemplo de fragmento de pliego contractual versa sobre un anexo a rellenar por el empresario en el que se indican de manera clara y precisa si le

corresponde o no inscribir en el registro un plan de igualdad. Se trata de el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir en el contrato de servicios de: mantenimiento red de saneamiento del acar-getafe a adjudicar por procedimiento abierto simplificado. Secretaría de estado Dirección general de asuntos económicos subdirección general de Contratación

	Que la empresa a la que representa, cumple con las disposiciones vigentes en materia laboral y social
--	--

Que la empresa a la que representa:	<input type="checkbox"/> emplea a más de 250 trabajadores y cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
	<input type="checkbox"/> emplea a 250 o menos trabajadores y en aplicación del convenio colectivo aplicable, cumple con lo establecido en el apartado 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad
	<input type="checkbox"/> en aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad.

Fecha y firma del licitador.

DIRIGIDO AL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN CORRESPONDIENTE

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR EN EL CONTRATO DE SERVICIOS DE: MANTENIMIENTO RED DE SANEAMIENTO DEL ACAR GETAFE A ADJUDICAR POR PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO

- El tercer pliego contractual a exponer es el siguiente: Excmo. Ayuntamiento Villacarrillo pliego de cláusulas administrativas particulares para suministro e instalación de control de acceso y videovigilancia aparcamiento, por procedimiento abierto simplificado.

En este pliego contractual se hace mención de un elenco de normativas aplicables, sin entrar a detallar lo especificado en los preceptos de la misma relacionados con la igualdad de género. Además no se detalla en cláusulas independientes, ni existen anexo en virtud d ellos cuales la empresa contratista se declare responsable en el cumplimiento de la normativa en materia de responsabilidad social en materia contractual aplicable. Por tanto se desconoce las medidas que llevará a cabo el empresario para velar por el cumplimiento de integración de los diferentes fines sociales que la LCSP persigue. La cláusula concretamente establece literalmente lo siguiente:

"El contratista está obligado al cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de seguridad social. Asimismo, está obligado al cumplimiento 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, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, así como de las normas que se promulguen durante la ejecución del contrato."

- El cuarto contrato a analizar es el siguiente: pliego de cláusulas administrativas particulares del contrato del servicio de desbroce mecánico y limpieza de márgenes de la carretera y de caminos municipales del concejo de Colunga código de documento asg15i00mk código de expediente asg/2021/71

En este fragmento de cláusula se hace referencia a un elenco de leyes sin citar el artículo concreto que guarde relación con la medida en cuestión que garantice su compromiso con las cláusulas sociales. Si bien es cierto que el empresario se compromete al cumplimiento íntegro de estas leyes en cuestión, da la sensación de que estas leyes han sido nombradas sin adentrarse en el requisito concreto que guarde relación directa con las cláusulas sociales.

Aunque el cumplimiento de estas normativas sea obligatorio por el mero hecho de estar en vigor, independientemente de que se contrate con la Administración, da la sensación de que el empresario no sabe qué precepto ha de tener en cuenta para velar por el cumplimiento de las cláusulas sociales. En definitiva es una manera demasiado escueta de acreditar el cumplimiento de cláusulas sociales, por lo que para especificar esta información debería ser añadida una hoja tipo dentro de un Anexo que especifique cómo el empresario velará por la igualdad de la mujer.

“ El contratista está obligado al cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de seguridad social. Asimismo, está obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre efectiva de mujeres y hombres”

- En quinto lugar , en relación con el Pliego de cláusulas administrativas particulares que regirán la Contratación mediante procedimiento abierto simplificado de Tramitación ordinaria de las obras de construcción de charca de Regulación en el término municipal de Guareña (Badajoz). Expediente nº: 620/2019. La cláusula en materia social expresa literalmente lo siguiente:

“ 15. OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA.

15.2. Obligaciones del contratista, además de las obligaciones generales derivadas del

régimen jurídico del presente contrato, son obligaciones específicas del cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

Obligaciones laborales y sociales. El contratista está obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

· El contratista está obligado a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales suficientes para ello.

El contratista está obligado al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 215 de la LCSP para los supuestos de subcontratación.

En caso de que lo exija alguna de las Administraciones que financia la obra, el contratista instalará a su costa carteles de identificación de la obra, con las características que se establezcan. ”

Tal y como puede observarse, en la primera cláusula contractual en materia laboral aparecen expresamente indicadas tres tipos de medidas que la empresa contratista se compromete a cumplir, sin embargo no se hace referencia a ningún artículo concreto de ninguna de las normativas reguladoras de dichas cláusulas, por lo que existe falta de claridad en su redacción.

Respecto a las segunda cláusula, no aparece detallado el tipo de medidas exigibles a la empresa contratista para la consecución del objeto del contrato ni la normativa reguladora aplicable en este caso. Se trata de una redacción incompleta que deja en manos del propio empresario la búsqueda y elección de las normas aplicables aquí. Se trata a mi juicio de criterios insuficientes para considerar una integración adecuada de los criterios sociales legalmente exigibles.

Por otro lado, dado que se cita el art. 215 LCSP en materia de subcontratación, ha de

tenerse en cuenta que una de las piedras angulares en la contratación pública es el contenido de los arts. 201 y 202 LCSP cuyo nombramiento en este supuesto no debería ser eludido , junto a las correspondiente normativa específica reguladora.

No obstante, el empresario tiene el deber de cumplir con las citadas medidas independientemente de que contrate con la administración o no, por lo que este defecto formal no es impedimento para que le sea exigible la documentación acreditativa del cumplimiento de los preceptos que tengan relación directa con el objeto del contrato.

- En sexto lugar, el contrato a analizar es el: Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación, por procedimiento abierto simplificado sumario, del suministro de 2 vehículos con destino a la Concejalía de mantenimiento y obras municipales, mediante arrendamiento financiero con opción de compra (leasing). Excmo. Ayuntamiento de la Zubia. Expte nº 1904/2021.

En este caso, se elabora de manera exhaustiva la documentación acreditable exigible al empresario y conjuntamente se establece el precepto concreto que justifica su exigibilidad. Puede observarse aquí detalladamente las medidas que corresponde aplicar al empresario en materia de igualdad de género, otorgándole diversas opciones que acrediten la inclusión a un plan de igualdad.

Además , como peculiaridad respecto del resto de cláusulas, en este pliego se hace mención a la acreditación del empleo de un distintivo empresarial de igualdad de empresa.

El contenido de dicha cláusula es el siguiente:

14º Documentación justificativa de la Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en el mismo:

1. Las personas licitadoras que tengan más de doscientas cincuenta personas

trabajadoras. 2. Cuando así se establezca en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo. 3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

A tal efecto las personas licitadoras acreditarán la elaboración, aplicación y vigencia efectiva del citado Plan, entre otros, por alguno de los siguientes medios:

- Copia, que tenga carácter de auténtica o autenticada conforme a la legislación vigente, del texto original del Plan de Igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.
- Copia, que tenga carácter de auténtica o autenticada conforme a la legislación vigente, del Acta de la comisión negociadora por la que se aprueba el Plan de Igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.
- Declaración del representante de la empresa indicando la referencia de publicación del Plan de Igualdad o del Convenio en que aquél se inserte en el boletín oficial correspondiente.
- Poseer la persona licitadora el distintivo “Igualdad en la Empresa” y encontrarse el mismo vigente. Uno de los requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa” es, según lo dispuesto en el artículo 4.2. f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, “Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad”. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto que la vigencia o aplicación efectiva de un Plan de Igualdad ofrezca dudas a la Mesa o al órgano de contratación (por ejemplo, no consta el período de vigencia o éste ha transcurrido ya sin que se conozca si se ha prorrogado o no) también podría solicitarse a la persona licitadora que presente una declaración relativa a que la misma aplica efectivamente el Plan de Igualdad firmada por la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. 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. ”

“ Asimismo, los licitadores harán constar que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social así como que, en aquellos casos en los que corresponda, cumple con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. De conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano de contratación podrá hacer uso de sus facultades de comprobación que tenga atribuidas en relación con el cumplimiento de las citadas obligaciones ”

- En séptimo lugar conviene hacer referencia al siguiente contrato en el que se trata la conciliación personal y familiar junto con los planes de igualdad: pliego de condiciones reguladoras para la contratación de una cámara climática y un panel radiante (cpv 38540000-2.- Máquinas y aparatos de pruebas y medida)

En este supuesto, a pesar de no citar la normativa reguladora específica en la que se contemplan estas medidas se facilitan detalladamente un conjunto de medidas concretas que permitan la conciliación personal y familiar. El segundo lugar en relación con el plan de igualdad nada se detalla sobre el número de trabajadores del que una empresa debe disponer para que le resulte exigible la elaboración de un plan de igualdad. Por otro lado, estos mismo criterios aparecen reunidos en uno de los Anexos legales del contrato a modo de declaración responsable, tal y como exige la LCSP en su art. 140.1.3º.

“ 2. Criterios éticos y de responsabilidad social. Se valorarán positivamente las siguientes medidas:

- Plan de Conciliación: Por el diseño y establecimiento de medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que resulte de aplicación a la plantilla del licitador que va a participar en la ejecución del contrato.

A tal efecto, se aportará el plan implementado con la descripción de las medidas concretas:

mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente; flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo; servicios de apoyo a la conciliación, u otras.

- Plan de Igualdad: Por disponer y aplicar a la plantilla del licitador un Plan en materia de igualdad entre mujeres y hombres.”

- En octavo lugar procederé a analizar el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la contratación, por procedimiento abierto, del servicio integral de limpieza de dependencias de la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Barcelona.

En esta cláusula se hace especial mención al distintivo de igualdad de empresa y a la aprobación de un plan de igualdad como criterios para garantizar la igualdad de género citando la respectiva normativa específica reguladora , así como lo dispuesto en el art. 201 LCSP. Además de ello se establece como modo probatorio una declaración responsable que acredite el cumplimiento d ellas mismas. Por lo que en el contenido de esta cláusula se observa una correcta interpretación y aplicación de los criterios legalmente exigibles :

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 202.1 de la LCSP, se establecen las siguientes condiciones especiales de ejecución de este contrato, cuyo incumplimiento motivará la imposición de las penalidades que se prevén en la cláusula decimocuarta de este pliego, o de estar así previsto en el propio contenido de la condición, la resolución del contrato, por considerarse obligaciones contractuales esenciales:

- Con la finalidad de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, la empresa contratista se compromete a adoptar medidas que fomenten

la igualdad en el trabajo, debiendo acreditarse tal circunstancia con el distintivo empresarial que se regula en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, que deberá mantenerse durante toda la ejecución del contrato, o en su defecto, con la existencia de un plan de igualdad o políticas de igualdad en la empresa, en el que se detalle las medidas adoptadas en su ámbito de organización, con indicación de los objetivos, estrategias, las acciones y los órganos encargados de la supervisión de dicho plan. ”

“ DECLARO RESPONSABLEMENTE

Que ni la persona física/jurídica licitadora de este contrato ni, en su caso, ninguno de sus administradores o representantes, se hallan incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar que se definen en el artículo 71 de la Ley de Contratos del Sector Público, no concurriendo, en consecuencia, circunstancia alguna de las descritas en la indicada referencia legal.

Asimismo, y de forma expresa, se hace constar que la persona física/jurídica licitadora de este contrato se encuentra al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes. Y que cumple con el requisito de que al menos el 2% de sus empleados son trabajadores con discapacidad (si la empresa tiene 50 o más trabajadores), de conformidad con el artículo 42 del R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y cuenta con un plan de igualdad (si la empresa tiene más de 250 trabajadores), conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se expide y firma la presente declaración ”

- El noveno ejemplo de cláusulas contractuales a analizar es el siguiente: pliego de cláusulas administrativas particulares para la concesión de servicios mediante procedimiento restringido, Instituto Mundial de Deportes, Ayuntamiento de Sevilla.

En este supuesto se describen un amplio conjunto de medidas específicas por parte de la empresa contratista. Se trata de una correcta elaboración de la cláusula, pues pues el contenido se ajusta a las diferentes normas aplicable, aunque no aparezca ningún precepto normativo citado. Las medidas a tomar versan sobre la conciliación personal y familiar, así como el trato a la mujer en el ámbito laboral tratando de mantener una presencia equilibrada de mujeres en la plantilla, haciendo un uso no sexista del lenguaje, la publicidad o las imágenes y ofreciendo charlas de concienciación sobre la igualdad a los trabajadores. Finalmente se establece la obligatoriedad de tener un plan de igualdad aprobado en contratos entre la empresa y la Administración de duración superior a 9 meses cuando se supere el número de 100 trabajadores.

“ 16.1- En sectores de actividad con subrepresentación femenina, la entidad adjudicataria, en las nuevas contrataciones necesarias para la ejecución del contrato, así como para la cobertura de las bajas, y en general sustituciones que precise, si son superiores a 5, deberá contratar a mujeres hasta elevar su presencia en la empresa o entidad en un 3% en relación a la tasa de ocupación de las mujeres en el sector de referencia. Se toman como referencia los datos estadísticos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al de la aprobación de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares.

Se estable un máximo obligatorio del 40% de las personas a contratar, siempre que cuenten con la cualificación requerida en los Pliegos y que exista disponibilidad efectiva en el mercado laboral. Se entenderá la cifra resultante en números enteros, despreciándose los decimales.

En ningún caso, las contrataciones de mujeres en sectores de actividad en los que se encuentren subrepresentadas, podrán implicar directa o indirectamente el despido de personal de la plantilla de la empresa o una reducción de jornada o retribuciones de sus personas trabajadoras.

16.2.- Adopción de medidas para la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral:

realizar un mínimo de acciones de sensibilización y formación con la plantilla: flexibilidad y adecuación de los horarios, teletrabajo, ofrecer información sobre centros del territorio especializados en cuidado de personas dependientes, apoyo económico para gastos de escuelas infantiles, reserva de plazas en escuelas infantiles, no establecer reuniones en tiempos límites de descanso.

16.3.- Adopción de medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de identidad de género u orientación sexual: realizar un mínimo de campañas informativas o acciones de formación con el asesoramiento del Área de Igualdad.

16.4.- En toda la documentación, imagen, publicidad o materiales que se aporten, se realizará un uso no sexista del lenguaje y se evitará cualquier imagen discriminatoria o que reproduzca estereotipos sexistas.

16.5.- Las empresas adjudicatarias deberán elaborar un informe de impacto de género en relación con la ejecución del contrato, con indicadores y datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias o usuarias del contrato, así como de la plantilla que ha ejecutado el mismo, detallando el contenido de las medidas de igualdad aplicadas. El informe deberá aportarse por la empresa adjudicataria antes de la finalización del contrato y deberá ser aprobado por las personas responsables del contrato.

16.6.- La entidad adjudicataria deberá garantizar que el personal adscrito al contrato reciba

formación a lo largo de la ejecución del mismo en materia de igualdad y violencia de género.

En la fase previa a la adjudicación del contrato se le requerirá el plan de formación que dispone

la empresa a estos efectos y se aportará antes de la finalización del contrato la documentación

acreditativa del cumplimiento del mismo.

16.8.- Condiciones de trabajo: Durante todo el periodo de ejecución del contrato, la entidad

contratista está obligada a no minorar unilateralmente las condiciones de trabajo que, en materia de jornada y salario, en términos anualizados, así como cualquier mejora sobre la legislación laboral básica aplicable, corresponda en cada momento al personal trabajador adscrito al contrato en función del Convenio colectivo sectorial de aplicación al presentar la oferta, salvo acuerdo explícito entre empresa y la representación del colectivo de trabajadoras y trabajadores.

16.9.- Seguridad y salud laboral: La entidad adjudicataria deberá designar una persona de contacto con formación específica en la materia para la supervisión y control de la aplicación de

las condiciones de seguridad y salud laboral exigibles, así como para la detección de las posibles incidencias que surjan en ese ámbito.

16.10.- Estabilidad de la plantilla: Durante la ejecución del contrato, la entidad adjudicataria no puede incrementar la tasa de temporalidad del personal destinado a la ejecución de este contrato. Se considera tasa de temporalidad, según la OCDE, el número de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal en relación con el número total.

16.11- Formación de recursos humanos: La entidad adjudicataria debe garantizar que el personal adscrito al contrato reciba formación a lo largo de la ejecución del contrato para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo. Asimismo deberá realizar acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral para

tener conocimiento de los derechos establecidos en la ley o el Convenio colectivo sectorial de aplicación, en materia de conciliación de la vida laboral y la personal y familiar de las personas trabajadoras adscritas a la ejecución de este contrato

C) Para los contratos con una duración superior a nueve meses se establecen las siguientes, en su caso, además de las anteriores:

16.12.- En los contratos de duración superior a 9 meses, si la entidad adjudicataria cuenta con más de 100 y menos de 250 personas trabajadoras, en el supuesto de que no disponga de Plan de Igualdad por no ser obligatorio, deberá implantar, en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del contrato, un plan de Igualdad.

Este Plan debe ser aplicado durante toda la ejecución del contrato, y puede, entre otras medidas incorporar acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en materias como el acceso a la ocupación, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y violencia de género.

Igualmente, si la entidad adjudicataria cuenta con 100 o menos personas trabajadoras, deberá establecer, en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del contrato, medidas que mejoren los derechos legalmente establecidos como mínimo indisponible en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, tales como medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de conciliación de vida laboral, personal y familiar que mejoren lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. ”

A continuación, en los siguientes supuestos procederé a exponer cláusulas en las que se ha optado por atribuir como criterio de desempate la mayor presencia de mujeres dentro de la empresa, lo que supone una correcta aplicación de lo dispuesto en el art. 147.1 LCSP.

Por lo general existen contratos que en relación con la igualdad de género únicamente contienen criterios de desempate, sin embargo otros contratos, contienen además de estos criterios obligaciones del contratista para defender la igualdad de género en el ámbito de las empresas contratistas con la Administración.

- En el primer ejemplo se establece un elenco variado y completo de diferentes criterios de desempate, a pesar de no citar la normativa aplicable aquí (LOIEMH, LGD) se trata de una correcta aplicación de lo referente al art. 147.1 LCSP , junto a la normativa específica aplicable. Se observa por tanto una redacción escueta en torno a dos aspectos de relevancia social, la igualdad de género y la inserción de trabajadores con discapacidad.

Excmo. Ayuntamiento Villacarrillo PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE CONTROL DE ACCESO Y VIDEOVIGILANCIA APARCAMIENTO, POR PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO

“ • 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 trabajadores en inclusión en la plantilla.
- Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate ”

- En el segundo ejemplo se hace referencia de manera más específica a la de desempate en cuestión he traído mi la normativa correspondiente aplicable a

cada uno de los criterios, además se encomienda al empresario la acreditación de documentación administrativa que corresponda. En este supuesto se opta por emplear criterios que favorezcan a los trabajadores con discapacidad y la igualdad de género.

Número de expediente: sti/1365/2021/220.02 pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación del suministro de 200 suscripciones anuales csp del producto microsoft 365 empresa estándar para el consejo de seguridad nuclear (csn), mediante procedimiento abierto:

“ Cláusula 13.- Valoración global de las ofertas .

En caso de empate, se aplicarán los siguientes criterios de forma sucesiva y en el orden que se indica, de modo que tendrán preferencia en la adjudicación las empresas o entidades:

1. Que hayan acreditado en el sobre 1 “documentación administrativa” tener en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al que imponga la normativa. Si varias empresas cumplieran este requisito, tendrá preferencia en la adjudicación la que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.
2. Que hayan acreditado en el sobre 1 “documentación administrativa” su condición de empresas de inserción según la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
3. Que hayan acreditado en el sobre 1 “documentación administrativa” que promueven medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
4. Que hayan obtenido la mejor puntuación en el criterio al que se otorga la mayor ponderación: en este caso, el precio.”

- En tercer lugar se hace mención expresa al fomento de la integración en el ámbito laboral de personas que estén en riesgo de exclusión social, así como la contratación con empresas sin ánimo de lucro, además de los criterios específicos relativos a fomentar la igualdad de género así como la inclusión de personas con discapacidad en los porcentajes que la LGD establece. Además se cita el precepto aplicable en cada uno de los criterios fijados, lo que muestra una correcta interpretación y aplicación de la normativa aplicable.

Por otro lado, como peculiaridad se exige un número de 100 trabajadores en la empresa contratista para tener aprobado un plan de igualdad, a pesar de que la LOIEMH fija un número de 50 trabajadores y la LCSP fija el de 250. Ello se ampara en lo dispuesto en el art. 34.1 LCSP por el que existe libertad de pacto para la elaboración de cláusulas contractuales mientras se respete el interés general, el ordenamiento jurídico y las buenas prácticas administrativas.

En el Servicio de salvamento y socorrismo acuático en las piscinas de la ciudad deportiva de Miraflores y en los programas deportivos incluidos en las líneas del plan insular de deportes de la palma. N°. Ref.: 11/2021/cnt Como criterios de desempate se incluyen los siguientes :

“a) Que tengan en su plantilla un número de trabajadores/as superior al 2% con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En caso de persistir el empate, tendrá preferencia en la adjudicación la/el interesada/o que disponga del mayor porcentaje de trabajadores/as fijos con discapacidad.

b) Que siendo una empresa de más de 100 trabajadores/as tenga aprobado y aplique planes para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres o, en el caso de empresas con un número inferior de trabajadores/as cuente con la aplicación de medidas de establecimiento de acciones positivas y encaminadas a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- c) Que observen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos de administración.
- d) Que esté dedicada, específicamente, a la promoción y reinserción laboral de personas en situación de exclusión social.
- e) Que sea una entidad sin ánimo de lucro, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato.
- f) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate. ”

- En cuarto lugar los criterios de desempate reflejados en el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la contratación, por procedimiento abierto, del servicio integral de limpieza de dependencias de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la seguridad social de Barcelona.

En este caso se observa la adecuada redacción de la cláusula relativa a los respectivos criterios de desempate entre los que figura acreditar el distintivo de igualdad de empresa junto con el artículo de la normativa aplicable aquí. De esta manera se agiliza y se refuerza el aseguramiento del cumplimiento de criterios específicos en el proceso de selección de cada empresario. Además se observa el conocimiento detallado en las disposiciones legales y en las respectivas normas reguladoras específicas, pues en lugar de dejar en manos de la elaboración de un sorteo el empate tras aplicar los respectivos criterios de desempate se remite a la LOIEMH o a la aprobación de un distintivo empresarial en materia de igualdad de género.

“ Técnica de decisión en caso de igualdad. En virtud de lo dispuesto en el artículo 147 de la LCSP, (...) será preferida la proposición presentada por aquella empresa que, al vencimiento del plazo de presentación de aquéllas, tenga en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al que impone la normativa vigente, y en su

defecto, de ser varias las empresas que acrediten tal circunstancia, (...) mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla. (...) serán preferidas las proposiciones presentadas por las empresas de inserción regulada en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.

Cuando no sea posible aplicar estos criterios, o cuando aplicándolos persista el empate, será preferida la proposición presentada por aquella empresa que, conforme a lo regulado en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el vencimiento del plazo de presentación de ofertas, disponga de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

A estos efectos, y conforme al artículo 11.1.d del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se entenderán que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo empresarial que en dicha norma se refleja. Si aún después de la aplicación de estos criterios persistiera el empate, se aplicarán los criterios determinados en los apartados b), c) y d) del artículo 147.2 de la LCSP. La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate ”

- En último lugar conviene hacer referencia al pliego comentar en cuestión es el contrato de suministro de equipamiento y gestión del almacén del Banco de Sangre y Tejidos de Cantabria, expediente fmv/bstc/no sara p. ab. 05/2021. Gobierno de Cantabria y Valdecilla Fundación.

En este pliego se observa como el empresario conoce el contenido de diferentes aspectos concretos de la LOIEMH y tiene lugar una correcta aplicación del mismo. A su vez, a diferencia de los pliegos anteriores, en este pliego se va más allá haciendo referencia a la prevención de discriminación hacia el colectivo LGTBI, el cual también es susceptible de integración en las cláusulas sociales.

En relación con ello, se hace referencia a la impartición de campañas informativas, sin

embargo no se menciona ninguna otra medida relativa a este asunto, por lo que nuevamente el empresario desconoce que camino tomar aquí para prevenir las discriminaciones hacia este colectivo.

A modo de ejemplo, en la normativa aragonesa cabe destacar el art. 17.1 de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón dónde se hace referencia a un elenco de medidas susceptibles de formar parte del contenido de las cláusulas, como: la elaboración de un plan de igualdad y no discriminación para personas LGTBI en su apartado i), campañas de prevención de riesgos laborales y del cumplimiento efectivo de los derechos laborales en el apartado e), el diseño de estrategias para la inserción laboral de personas trans. Como dicta el apartado f) o el impulso de códigos de conducta y protocolos de actuación para favorecer su inclusión social como dispone el apartado k). A su vez en su art. 18.2 se nombra el empleo del distintivo de empresa socialmente responsable de Aragón por el que se mostrarán indicadores que reflejen la realidad de las personas LGTBI.

Las cláusulas sociales tratan sobre lo siguiente:

“CLÁUSULAS SOCIALES Igualdad de género.

En relación a la consecución de una efectiva igualdad de género:

La empresa adjudicataria estará obligada a aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de conformidad con lo que prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral.

Asimismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

La empresa contratista, en el caso de estar obligada legalmente, deberá presentar el plan de igualdad entre hombres y mujeres negociado con representantes de las personas trabajadoras. En caso de que no presente la documentación correspondiente, será excluida de la licitación.

La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, tiene que adoptar en la ejecución del contrato medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo.

Concretamente, la empresa contratista deberá entregar el plan, negociado con representantes de las personas trabajadoras, que detalle las medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato.

Estas medidas podrán consistir, como mínimo, en campañas informativas que detallen qué son conductas de acoso sexual o en razón de sexo; acciones formativas y la designación de personas de referencia que velen por un espacio de trabajo libre de violencias machistas o por orientación sexual o identidad de género. La empresa contratista debe garantizar, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, que en las actividades derivadas de la ejecución del contrato no se utilizan lenguaje o imágenes sexistas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI: La empresa adjudicataria garantizará en la ejecución del contrato el respeto de los derechos de las personas LGTBI –en referencia a los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales- sin discriminación alguna por esta circunstancia de acuerdo con la legislación vigente en esta materia. ”

A mí juicio las cláusulas en materia de igualdad de género deberían redactarse junto a la mención de la correspondiente documentación que acredite su cumplimiento y todo ello

junto a una declaración responsable en el Anexo contractual.

En primer lugar, en relación con la redacción de las cláusulas cabe destacar lo siguiente:

Conviene aquí tomar como referencia la redacción de las cláusulas que se integran dentro del pliego contractual de procedimiento abierto simplificado de obras, "acondicionamiento de escollera en el canal de Iberdrola de la Dársena Sur en el Puerto de Castellón" , en su subapartado 23. 1 las medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dentro del apartado de condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, citado anteriormente y que versan sobre lo siguiente :

- " Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, promoción, extinción, retribución, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. ”

- En la documentación publicidad imagen o materiales de todo tipo... Deberán utilizar un lenguaje no sexista evitando cualquier discriminación de las mujeres estereotipos sexistas fomentando una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad pluralidad de roles e identidad de género.

- En la empresa se garantizará la adopción de medidas para prevenir controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

- En caso de que se necesite contratar nuevo personal en la empresa se debe velar por una representación equilibrada de mujeres en la plantilla vinculada a la ejecución del contrato. Se entiende por presencia desequilibrada que la presencia de mujeres sea inferior al 40%. ”

Por otro lado, en relación con los Planes de igualdad del art. 45 de la LOIEMH y la conciliación personal y familiar cabe destacar el pliego de cláusulas administrativas particulares para la concesión de servicios mediante procedimiento restringido Instituto mundial de Deportes Ayuntamiento de Sevilla, en cuyas cláusulas se establece lo siguiente:

-” flexibilidad y adecuación de los horarios, teletrabajo, ofrecer información sobre centros del territorio especializados en cuidado de personas dependientes, apoyo económico para gastos de escuelas infantiles, reserva de plazas en escuelas infantiles, no establecer reuniones en tiempos límites de descanso.” Ello en virtud del art. 37.5 del ET por el que

En los contratos de duración superior a 9 meses, si la entidad adjudicataria cuenta con más de 100 y menos de 250 personas trabajadoras, en el supuesto de que no disponga de Plan de Igualdad por no ser obligatorio, deberá implantar, en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del contrato, un plan de Igualdad.

Este Plan debe ser aplicado durante toda la ejecución del contrato, y puede, entre otras medidas incorporar acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en materias como el acceso a la ocupación, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y violencia de género.

Igualmente, si la entidad adjudicataria cuenta con 100 o menos personas trabajadoras, deberá establecer, en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del contrato, medidas que mejoren los derechos legalmente establecidos como mínimo indisponible en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito

laboral, tales como medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de conciliación de vida laboral, personal y familiar que mejoren lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.”

A su vez, conviene hacer mención a la no discriminación de las personas LGTBI, para lo que debe tenerse en cuenta lo dispuesto en cada normativa autonómica, en el caso de Aragón debe atenderse a lo establecido en el art. 17 de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón

“h) La inclusión en los convenios colectivos, a través de los agentes sociales, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión o identidad de género.”

“k) El impulso de actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos en las empresas, trabajando con empresarios y sindicatos con el fin de favorecer la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos ”

“m) La elaboración, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de un protocolo de igualdad y buenas prácticas en el ámbito empresarial y de las relaciones laborales en materia de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género ”

“n) La formación específica del personal responsable en la Inspección de Trabajo en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGTBI y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la expresión o la identidad de género. ”

En último lugar estar en posesión de un distintivo de igualdad

- Estar en posesión de algún distintivo de " Igualdad de Empresa" inscrito en el Registro

de Marcas, conforme al art. 2 y ss del RD 1615/2009.

Además en relación con la documentación acreditativa del cumplimiento por parte del empresario debería tomarse de referencia el Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación, por procedimiento abierto simplificado sumario, del suministro de 2 vehículos con destino a la Concejalía de mantenimiento y obras municipales, mediante arrendamiento financiero con opción de compra (leasing). Excmo. Ayuntamiento de la Zubia. Expte nº 1904/2021.

Por el que debe citarse lo siguiente :

Copia, que tenga carácter de auténtica o autenticada conforme a la legislación vigente de los siguientes documentos :

-Del texto original del Plan de Igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.

- Del Acta de la comisión negociadora por la que se aprueba el Plan de Igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

- Declaración del representante de la empresa indicando la referencia de publicación del Plan de Igualdad o del Convenio en que aquél se inserte en el boletín oficial correspondiente.

- Poseer la persona licitadora el distintivo “Igualdad en la Empresa” y encontrarse el mismo vigente. Uno de los requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa” es, según lo dispuesto en el artículo 4.2. f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, “Haber implantado un plan de igualdad, en

aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad”.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto que la vigencia o aplicación efectiva de un Plan de Igualdad ofrezca dudas a la Mesa o al órgano de contratación (por ejemplo, no consta el período de vigencia o éste ha transcurrido ya sin que se conozca si se ha prorrogado o no) también podría solicitarse a la persona licitadora que presente una declaración relativa a que la misma aplica efectivamente el Plan de Igualdad firmada por la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

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.

Finalmente, en uno de los Anexos del pliego debe aparecer un modelo de declaración responsable que acredite el compromiso de cumplimiento de tales cláusulas, la cual puede ser redactada de la siguiente forma conforme al Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación, por procedimiento abierto simplificado sumario, del suministro de 2 vehículos con destino a la Concejalía de mantenimiento y obras municipales, mediante arrendamiento financiero con opción de compra (leasing).
Excmo. Ayuntamiento de la Zubia. Expte nº 1904/2021 :

" DECLARO RESPONSABLEMENTE

Que ni la persona física/jurídica licitadora de este contrato ni, en su caso, ninguno de sus administradores o representantes, se hallan incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar que se definen en el artículo 71 de la Ley de Contratos del Sector Público, no concurriendo, en consecuencia, circunstancia alguna de las descritas en la indicad

referencia legal.

Asimismo, y de forma expresa, se hace constar que la persona física/jurídica licitadora de este contrato se encuentra al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

Que cuenta con un plan de igualdad (si la empresa tiene más de 250 trabajadores), conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se expide y firma la presente declaración ”

Lo cual es susceptible de ir acompañado de un cuadro resumen, en el que además pueden incluirse más casillas para acreditar el cumplimiento del contenido del resto de cláusulas anteriormente citadas :

	Que la empresa a la que representa, cumple con las disposiciones vigentes en materia laboral y social
--	--

Que la empresa a la que representa:	<input type="checkbox"/> emplea a más de 250 trabajadores y cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
	<input type="checkbox"/> emplea a 250 o menos trabajadores y en aplicación del convenio colectivo aplicable, cumple con lo establecido en el apartado 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad
	<input type="checkbox"/> en aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa no está obligada a la elaboración e implantación del plan de igualdad.

Fecha y firma del licitador.

DIRIGIDO AL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN CORRESPONDIENTE

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR EN EL CONTRATO DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO RED DE SANEAMIENTO DEL ACAR GETAFE A ADJUDICAR POR PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO]

IV. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

1. INTRODUCCIÓN

Tanto a nivel social como dentro del ámbito empresarial resulta necesaria la aplicación de medidas que favorezcan a la diversidad funcional, especialmente en el caso de colectivos vulnerables como los trabajadores con discapacidad por los que han sido creados diferentes programas que les desestigmaticen y les facilite el acceso al mundo laboral en igualdad de oportunidades, contribuyendo así con el cumplimiento de los derechos humanos.

En este sentido, las empresas deben ser capaces de hacer frente a las necesidades específicas de cada persona para facilitar la igualdad en el acceso y las condiciones que reúne el mercado laboral. Por ello deben desarrollarse iniciativas que favorezcan la inclusión de personas con discapacidad, así como la adaptación de los puestos de trabajo alejándose de los estereotipos para su integración en la sociedad.

2. BASE JURÍDICA

A nivel internacional el art 10 del TFUE establece como uno de los fines de la UE la lucha contra todo tipo de discriminación y en su art. 19 del se promueve mediante tratados la adopción de medidas que hagan frente a la discriminación por motivos de discapacidad entre otros. Más concretamente, en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (CDPD) establece en su art. 8.2. iii) el reconocimiento de méritos, capacidades y habilidades en el mercado laboral y el lugar de trabajo, así como en su art. 27 figura el derecho a la libre elección del puesto de trabajo accesible e inclusivo para las personas con discapacidad y prohíbe cualquier discriminación a este colectivo, protegiendo sus derechos a unas condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo en igualdad, , el derecho de acceso a la formación y la ayuda a la búsqueda y el retorno al mercado laboral y la realización de ajustes en el puesto de trabajo que faciliten la accesibilidad entre otros derechos.

A su vez, entre otras, destaca la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que también tiene entre sus destinatarios a las i8 de trato según el contexto en que se haya el sujeto afectado, siempre que el tipo de medida sea proporcionada y adecuada, y esconda como interés legítimo eliminar o compensar una situación de desventaja.

Esta Directiva, es aplicable tanto al sector público como al privado y su ámbito de actuación comprende las condiciones de contratación en su art. 3.1.a). En su art.5 se exige a los empresarios la toma de ajustes razonables adaptados a cada situación específica sobre el acceso al empleo y durante el mismo o para ofrecer formación profesional, mientras ello no suponga una carga excesiva para el empresario. Además se pretende velar por el diálogo social para añadir medidas antidiscriminatorias en convenios colectivos o el establecimiento de códigos de conducta para el intercambio información sobre buenas prácticas y experiencias en las empresas.

En relación con la contratación a empresas de inserción cabe remitirse a los arts. 18 y 20 de la Directiva 2014/24/UE, por los que se deja en manos de la legislación nacional fijar los criterios sociales, ambientales o laborales que han de cumplir los operadores económicos sin que quepa alterar la competencia de este tipo de empresas mediante ventajas o impedimentos. Sin embargo se considera jurídicamente correcto que el Estado miembro en cuestión imponga criterios más estrictos que los estipulados en el art. 20 de la Directiva siempre que cumpla con el límite interpretativo del art. 18 de la misma.

A su vez, para fomentar la contratación de personas con discapacidad, el art. 20 de la Directiva hace referencia a talleres y operadores económicos cuya misión sea específicamente la integración social y profesional de estas personas y fija como requisito adicional que al menos el 30% de las personas que ahí participen tengan alguna discapacidad o sean personas desfavorecidas.

Así pues únicamente se admite contratar a empresas sin ánimo de lucro participadas total o parcialmente por operadores económicos cuyo objetivo principal sea la integración social y profesional, restringiéndose la competencia en este tipo de operadores económicos. Todo ello conforme a las Conclusiones del Abogado General de la UE de 29 de abril de 2021 sobre el Asunto C-598/19 Confederación Nacional de

Centros Especiales de Empleo (CONACEE) contra Diputación Foral de Guipúzcoa, Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), sobre lo que todavía no se ha dictado sentencia.

Desde una perspectiva constitucional, en virtud del recién modificado art. 49 CE es empleado un lenguaje más inclusivo, pues se emplea el término personas con discapacidad en lugar de lenguaje médico que menciona a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.

Su redacción queda dividida en cuatro párrafos: en el primero se menciona a las personas con discapacidad como titulares de derechos y deberes y se les otorga las condiciones de libertad igualdad real y efectiva conforme al Título primero de la Constitución.

En el segundo párrafo se hace referencia a los poderes públicos para que garanticen su autonomía personal y su inclusión social. A su vez se hace especial mención a las necesidades concretas de mujeres y niñas con discapacidad.

En los dos últimos apartados se garantiza la protección reforzada de los derechos y deberes de estas personas, teniendo en cuenta lo dispuesto en los acuerdos internacionales.

En el ámbito competencial el art. 149.1.1º CE concede al Estado la facultad de velar por la igualdad de derechos y obligaciones de los españoles, a su vez el art. 149.1.17º CE atribuye de manera exclusiva al Estado la legislación y el régimen económico de la Seguridad Social y a las Comunidades Autónomas su ejecución.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón (en adelante EA Aragón), atribuye en su art. 20 a los poderes públicos la facultad de velar por la igualdad real y efectiva, removiendo obstáculos y facilitando la participación de los aragoneses en la vida social, política, económica y cultural, la mejora de las condiciones laborales y

vitales y hacer frente a los desequilibrios sociales. Además garantiza en su art. 25 la promoción de la integración social y profesional de las personas discapacitadas, en su art. 26 la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y las condiciones laborales y el art. 71. 34º establece como competencia exclusiva la acción social de la Comunidad Autónoma para la protección de personas con discapacidad u otros colectivos necesitados.

En el orden de la contratación pública, la inclusión de cláusulas sociales constituye per se una característica particular de las cláusulas contractuales, tal y como se fija en los arts. 122 y 124 de la LCSP. Según éstos, la aprobación de las mismas debe de ser anterior o conjunto con la aprobación del gasto que suponga el contrato y sin que todavía se haya procedido a la licitación del contrato, o en su defecto, antes de la fase de adjudicación. Asimismo, cuando se habla de este tipo de cláusulas conviene hacer especial alusión a lo dispuesto en el art. 125.1 a) y b) de la LCSP pues se integra el aseguramiento de la accesibilidad y diseño universal o el diseño para todas las personas dentro de las prescripciones o especificaciones técnicas en contratos de obras, suministros o de servicios.

A su vez, el órgano de contratación será quien disponga como obligatoria la contratación de personas con discapacidad por el art. 129.1 LCSP. Sobre este asunto se hace más énfasis en el art. 145.2.1º III LCSP en el que se citan características de los criterios cualitativos de la adjudicación del contrato, por el que se pretende incentivar de la integración social de personas discapacitadas, desfavorecidas o pertenecientes a grupos vulnerables y en concreto a la inserción de discapacitados.

Para el aseguramiento del cumplimiento de estas condiciones y la clasificación de las propuestas presentadas tendrá facultad para su comprobación la mesa de contratación, quién tras la valoración de la oferta elevará el asunto al órgano de contratación o en su lugar el órgano de contratación hará frente a este proceso. Por su parte la LCSP en su DA. 4 establece un porcentaje mínimo de reserva de puestos de trabajo a personas con

discapacidad y la DA. 18 se remite directamente al Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (en adelante LGD), como referencia en aras a otorgar una fácil accesibilidad de personas con discapacidad mediante el empleo de criterios universales. El contenido de este RD será detallado a continuación junto con el resto de normativas específicas aplicables.

Sobre la obligación de inclusión de personal con discapacidad en el ámbito laboral fijando como cuota de reserva el 2% de la plantilla de trabajadores, cabe mencionar, que la no inclusión de este criterio en un pliego contractual supone un prohibición para contratar, lo que impedir a una persona física contratar con un ente del Sector Público y aparece recogida en el art. 71.1 d) III LCSP .

Por su parte el art. 126, establece el acceso de los empresarios a las condiciones de igualdad en su primer apartado y, concretamente en el tercer apartado pretende velar por el reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, cuya interpretación ha de ser conforme a la Convención de las Naciones Unidas y a normativas de desarrollo como la LGD.

En en el supuesto de que una empresa no pueda garantizar en el contenido de las prescripciones técnicas el acceso y diseño a personas discapacidad se ha de aportar una justificación suficiente. En relación con lo establecido en el art. 140.1.a) 3º de la LCSP , como método probatorio que acredite el cumplimiento de tales cláusulas resulta exigible un documento en forma de declaración responsable y en relación con el art. 71.1 d) III LCSP en relación con el art. 85 LCSP por el que en defecto de la posibilidad de entrega de testimonio judicial o certificación administrativa podrá entregarse en su lugar una declaración responsable, el cual aparece en el Anexo del contrato. A su vez este criterio puede ser introducido a través del empleo de etiquetas de tipo social según el art. 127.1. LCSP.

A su vez se otorga el poder a los pliegos para que se exijan penalidades en caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de contratación, el cual se remite a lo dispuesto en el art. 192 así como en el art. 211. f), en el que figura el incumplimiento de la obligación principal del contrato y también sobre las restantes obligaciones esenciales así consideradas en el pliego. Ambos casos constituyen una causa de resolución del contrato mientras que, el incumplimiento de lo establecido en el art. 71.2. c) constituyen una infracción grave y su incumplimiento y los efectos de su incumplimiento se extienden a los subcontratistas. Por otro lado en virtud del art. 264.6 LCSP será exigibles el pago de multas coercitivas impuestas por la administración en caso de incumplimiento del plazo fijado para el cumplimiento del contrato.

En relación con la normativa nacional específica reguladora destacan: la LGD, el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (en adelante RD 2271/2004), el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (en adelante RD 364/2005) y la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de la empresas de inserción (en adelante LRESI).

Desde un análisis más profundo de la normativa específica, la LGD, expone en su art. 1 que tiene como objeto asegurar la igualdad de trato y oportunidades y garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de manera real y efectiva. El art. 38 LGD atribuye a los servicios públicos de empleo la función de velar por la igualdad de condiciones a las personas discapacitadas en la orientación y colocación de empleo, para ello con su consentimiento se inscribirán en un registro para trabajadores con discapacidad demandantes de empleo.

Para favorecer que se les contrate se otorgará a las empresas facilidades a través de

subvenciones o préstamos para la eliminación de obstáculos y la adaptación de los puestos de trabajo en virtud del art. 39 LGD. Estas medidas tienen como objeto la eliminación o disminución de desventajas a las que se ven enfrentados los trabajadores con discapacidad y son obligatorias salvo resultase una tarea excesivo a asumir por el empresario, especialmente en relación con los costes y con el volumen de los negocios.

Además su art. 42 establece como motivo de exclusión en el ámbito de la contratación pública a aquellas empresas que no cumplan con fijar un porcentaje de reserva del 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad en empresas de al menos cincuenta trabajadores, salvo acuerdo de negociación colectiva sectorial del Estado.

En segundo lugar cabe desarrollar lo regulado en el RD 2271/2004, pues en lo relativo al acceso del empleo público, establece en su art 1, que a efectos legales se considera discapacitada a una persona cuando su grado de minusvalía sea como mínimo de un 33%. Además será el propio ministerio de Administraciones Públicas quien reserve plazas vacantes a trabajadores con minusvalías. En su art. 8.1 y 3 y en el art. 10 se hace referencia a la toma de adaptaciones y ajustes razonables otorgando mayor cantidad de tiempo y adecuando los medios empleados en pruebas de selección o cursos y en el puesto de trabajo que corresponda. En virtud del art. 9 se reservarán plazas con preferencia hacia trabajadores con dependencia personal, problemas de movilidad u otras dificultades. En relación con la contratación pública en su art. 12 concede a la Administración la potestad para la elaboración de convenios o contratos para apoyar el empleo de apoyos y la integración de personas con dificultades a través del sector público.

En consonancia con lo anterior, destaca el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, establece que como excepción podrá no contratarse trabajadores con discapacidad en una empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por que no haya personas discapacitadas

suficientes para suplir esas vacantes en su art.2 y en su DA primera reitera la necesidad/obligación de reserva del 2% de puestos vacantes de una plantilla a trabajadores con discapacidad, tomando como referencia el número de trabajadores del año anterior.

En relación con el ya citado art. 20 de la Directiva 2014/24/UE, a nivel nacional, la LRESI define el concepto de empresa de inserción, la cual consiste en cualquier sociedad mercantil o cooperativa que realice cualquier actividad económica para producir bienes y servicios cuyo objeto social consiste en la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social. A su vez en la DA 48 de la LCSP establece el carácter reservado de contratos a las Empresas de Servicios de Inserción enumerados en el Anexo IV de la LCSP y en su DF 14 defiende que a través de este tipo de empresas se creen oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y se mejore su competitividad y su actividad económica.

La contratación con este tipo de empresas solamente puede tener lugar a través de contratos reservados para indicar que la Administración únicamente contratará con este tipo de empresa como medida para el fomento de la política social.

Este tipo de empresas ofrece a sus trabajadores formación sociolaboral, itinerarios de inserción y procesos personalizados, así como servicios de acompañamiento e inserción. La LRESI en su DA 1 atribuye como condición especial de contratación la inclusión de requisitos relativos al riesgo de exclusión social de los trabajadores, para ello en su DA 3 atribuye a las Comunidades autónomas la competencia para velar por los fines de la LRESI y se remite a las empresas de economía social como espacio en el que integrar a este colectivo vulnerable.

A su vez, para la elaboración de cláusulas convendría tener en cuenta lo dispuesto en las siguientes normas, a pesar de que su contenido sea exigible independientemente de que una empresa contrate con la Administración Pública. Destacan aquí: la LGD, el RD

173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación aprobados por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad (en adelante RD 173/2010), la Ley 15/1995, de 30 de mayo, sobre Límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad, de Jefatura de Estado (en adelante Ley 15/1995) , RD 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones, del Ministerio de la Presidencia (en adelante RD 505/2007), el RD 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad (en adelante RD 1544/2007).

El RD 173/2010 hace mención una serie de características que han de reunirse en la ejecución de contratos de obras , las cuales se aúnan sobre un Código Técnico de Edificación y se hace especial mención sobre puertas peatonales automáticas, la reserva de plazas de aparcamiento para personas en silla de ruedas ,en concreto una de cada cien ; la modificación del RD 505/2007 7, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

Asimismo se fija un documento básico en el que se regula la seguridad frente a los riesgos de caídas, impacto o atrapamiento, por iluminación no adecuada, por ahogamiento, de vehículos en movimiento o de accesibilidad en instalaciones de edificios, actividades laborales o infraestructuras de transporte entre otras.

Se tienen en cuenta para ello la resbaladidad del suelo, los desniveles o huecos del suelo o de los peldaños de las escaleras, el empleo de barreras de protección o de rampas, el trazado de tramos curvos, la altura en los pasos o el impacto en elementos frágiles.

En relación con ello, el RD 505/2007 aprueba el derecho de acceso y utilización de espacios públicos a las personas con discapacidad y será la propia Administración la que asuma los costes. Concretamente se regula la adaptación de aparcamiento, hacer las puertas de entrada más accesibles, la eliminación de cualquier otro obstáculo y permitir la accesibilidad a edificios de perros guía u otra ayuda. Se persigue de esta manera el acceso universal y el trato no discriminatorio hacia las personas con discapacidad.

Concretamente conviene hacer hincapié en los siguientes preceptos: el art. 3 en el que se defiende el empleo de itinerarios accesibles a los edificios públicos, el art. 4.2 a), b) y c) en el que se hace especial mención sobre facilitar un itinerario accesible a nivel por el que puedan pasar las personas en sillas de ruedas, una pavimento no resbaladizo para las personas con discapacidad y una comunicación visual adaptada a las personas con dificultades auditivas, el art. 5.2 por el que deberá existir espacio suficiente frente a la puerta del ascensor para personas en sillas de ruedas. El art. 6. establece el empleo de elementos de comunicación adaptados a diferentes discapacidades, el segundo apartado se centra en la distribución del mobiliario de manera segura para las personas con problemas visuales u otras discapacidades, e tercer lugar el empleo de asientos convertibles para personas que así lo necesiten y en su cuarto apartado se habla de aseos accesibles. En su art. 11 figura el empleo de itinerarios peatonales señalizados adaptados.

La Ley 15/1995, cita en su art. 2 como principal objetivo velar por el derecho a la vivienda de las personas con discapacidad así como la ocupación de fincas urbanas ocupadas por personas con discapacidad destinadas a usos distintos del de la vivienda, o modificación de elementos comunes del edificio que sirvan de paso necesario entre la finca urbana y la vía pública, tales como escaleras, ascensores, pasillos, portales o cualquier otro elemento arquitectónico, o las necesarias para la instalación de dispositivos electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior, tal y como se expone literalmente en el segundo apartado del art. 2 de la misma.

En su art. 3 se expone como razones principales para la ejecución de dichas obras la eliminación de barreras arquitectónicas siempre que no afecte a la estructura o fábrica del edificio. Podrán solicitar dichas obras el titular del edificio o los usuarios del mismo.

El RD 1544/2007 pretende la adaptabilidad de los medios de transporte para que las personas con discapacidad puedan desplazarse. Ello adquiere importancia en el desplazamiento de los trabajadores con discapacidad a su centro de trabajo, en caso de que estas personas formen parte del personal trabajador de dichos medios de transporte o bien para aquellos trabajadores que deban desplazarse durante la realización de su trabajo.

Sobre esta ley conviene hacer referencia a lo dispuesto en los Anexos, en los cuales, en virtud del tipo de medio de transporte a emplear se pretende garantizar la reserva de plazas de aparcamiento a este colectivo junto a un itinerario de paso más directo al puesto de trabajo, una señalización adecuada, ascensores de uso público, empleo de rampas y plataformas elevadas entre otras medidas, tal y como se dispone en el caso del Anexo II sobre transporte marítimo en sus apartados 2, 3 y 4 ; destaca también el acceso gratuito para perros guía o proyecciones audiovisuales subtituladas en virtud del anexo IV. Apartado 2 art.1 f) y h) .En su Anexo VI sobre transporte en ferrocarril en cuyo apartado 1.1 y 2 figuran todas las medidas anteriormente citadas y en el Anexo IX apartados 2 y 3 sobre la adaptabilidad del servicio a personas con discapacidad y las medidas oportunas para el cuidado del perro guía.

4. TIPOS DE CLAÚSULAS

Además de la inserción laboral conviene hacer hincapié en las medidas de adaptabilidad de los centros de trabajos a la persona con discapacidad. En la mayoría de contratos, salvo en aquellos de obra pública para la remodelación de edificios, el contenido de las cláusulas no va más allá de la reserva de un número de plazas a trabajadores con discapacidad, como criterio general y como criterio de desempate.

Si bien es cierto que las empresas acatan lo establecido en la LCSP y demás normativas que la desarrollan esta medida únicamente no garantizan la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral, pues estas cláusulas no inciden concretamente sobre el tipo de medidas de prevención que urge aplicar hoy en día en la sociedad con la intención de prevenir o solucionar los principales problemas de las personas con discapacidad en las empresas.

Así como tampoco se cita ningún certificado en forma de distintivo que garantice a la empresas el compromiso de adaptabilidad de sus herramientas o espacios de trabajo para determinadas discapacidades, como es el caso de algunas tan frecuentes como la movilidad reducida, la parálisis cerebral la sordomudez o la ceguera.

A modo de ejemplo, las cláusulas empleadas frecuentemente son las siguientes :

- La inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social por encontrarse en situación de desempleo en circunstancias que determinen una especial dificultad de acceso al empleo.

A modo de ejemplo destaca lo dispuesto en el siguiente pliego: pliego de cláusulas administrativas particulares para la concesión de servicios mediante procedimiento restringido, Instituto Municipal de Deportes, Ayuntamiento de Sevilla.

Tal y como puede observarse, a pesar de no mencionar la normativa aplicable para la redacción de la cláusula queda reflejado por el contenido de la misma el pleno

conocimiento por parte del empresario se la obligación de introducir cláusulas sociales en materia de discapacidad y de integración de personas en riesgo de exclusión social.

16.7.- Las nuevas contrataciones que resulten necesarias para la ejecución del contrato; así como en la cobertura de las bajas y en general sustituciones que se precisen, al menos un 10% se efectuarán entre personas desempleadas de colectivos con dificultad de acceso al mercado laboral a jornada completa, siempre que lo permitan las circunstancias del contrato y las condiciones del mercado laboral:

Se consideran colectivos con dificultad de acceso al mercado laboral los siguientes:

- 1) Personas con discapacidad física, psíquica, mental o sensorial de al menos un 33% de discapacidad.
- 2) Mujeres víctimas de violencia de género.
- 3) Personas desempleadas de larga duración, en desempleo por un período superior a 12 meses en los últimos 24.
- 4) Personas internas de centros penitenciarios cuyo régimen les permita acceder a una ocupación, personas en libertad condicional y personas exreclusas.
- 5) Otras personas en riesgo de exclusión, previo informe de los Servicios Sociales Municipales o de los servicios municipales competentes (Salud, Mujer, etc.) que lo acredite. ”

- Las empresas que dispongan de 50 o más personas trabajadoras en el total de su plantilla deberán acreditar que está compuesta al menos por un 2% de personas con una discapacidad igual o superior al 33%. Complementariamente o subsidiariamente podrá acreditarse mediante el cumplimiento de las medidas alternativas previstas en la legislación vigente, conforme al art. 71.1 d) III LCSP que se remite al art. 42 de la LGD

Un ejemplo de cláusula contractual aquí es el pliego de cláusulas administrativas

particulares para la contratación del suministro, instalación, puesta en marcha y mantenimiento de la electrónica de red para 42 Málaga. expte. p07/2021

“ De conformidad con lo dispuesto en el 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, aquellos licitadores que tengan un número de 50 o más trabajadores en su plantilla estarán obligados a contar con un 2% de trabajadores con discapacidad, o a adoptar las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

A estos efectos, los licitadores deberán aportar declaración responsable, conforme al modelo fijado en el Anexo VI sobre el cumplimiento de lo 19 dispuesto en el 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.

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano de contratación podrá hacer uso de las facultades de comprobación que tenga atribuidas en relación con el cumplimiento de las citadas obligaciones. ”

Un segundo ejemplo es : pliego de condiciones administrativas particulares para la adjudicación por el procedimiento abierto simplificado, en la modalidad del art. 159.6 LCSP, del suministro de licencia informática lansweeper (expediente pss 10/2021). Vaersa, Valenciana d'aprofitament energètic de residus, S.A.

“ - Cumple con la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores discapacitados en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si esta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista está sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 3

diciembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

El número global de trabajadores de plantilla asciende a.....y el número particular de de trabajadores con discapacidad en la misma asciende a....., lo que se acredita aportando certificado de la empresa en el que conste el número de trabajadores de plantilla y copia básica de los contratos celebrados con trabajadores discapacitados, en los términos previstos en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- No tiene la obligación de tener empleados a trabajadores discapacitados, al no alcanzar la empresa un número de 50 trabajadores.

- Aunque alcanza la empresa un número de 50 o más trabajadores, excepcionalmente está exenta de la obligación de reservar una cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad, de acuerdo con el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 3 diciembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y cumple con las medidas alternativas de los artículos 2 y 3 del RD 364/2005, de 8 de abril. ” (en este último RD se regula la aplicación de una cuota de reserva en el contrato para las personas con discapacidad).

En tercer lugar, procederé a mencionar un pliego en el que además de la citada cláusula se menciona la documentación que empresario deberá acreditar para verificar su cumplimiento.

“13º Documentación justificativa de las Personas trabajadoras con discapacidad.

A tal efecto, deberán aportar, en todo caso, un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de personas trabajadoras de plantilla como el número particular de personas trabajadoras con discapacidad en la misma.

En el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, deberán aportar una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración con las concretas medidas aplicadas.

Asimismo, podrán hacer constar en el citado certificado el porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad que tienen en la plantilla, a efectos de lo establecido para los supuestos de empate en la cláusula relativa a la clasificación de las ofertas.

Las personas licitadoras que tengan menos de 50 personas trabajadoras en su plantilla, deberán aportar, en todo caso, un certificado acreditativo del número de personas trabajadoras de plantilla. ”

En segundo lugar la cláusula relativa a discapacidad en la que como puede observarse se hace una clara, correcta y detallada mención de la legislación aplicable para la introducción de este contenido en un pliego contractual y además se hace remisión a un modelo de declaración responsable:

“ 7º. Declaración responsable conforme al modelo del Anexo VIII relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes y al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral, social y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con lo dispuesto en el 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, aquellos licitadores que tengan un número de 50 o más trabajadores en su plantilla estarán obligados a contar con un 2% de trabajadores con discapacidad, o a adoptar las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

A estos efectos, los licitadores deberán aportar declaración responsable, conforme al modelo fijado en el Anexo VIII sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el 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. De conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano

de contratación podrá hacer uso de las facultades de comprobación que tenga atribuidas en relación con el cumplimiento de las citadas obligaciones.

Asimismo, los licitadores harán constar que cumplen con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social así como que, en aquellos casos en los que corresponda, cumple con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativos a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano de contratación podrá hacer uso de sus facultades de comprobación que tenga atribuidas en relación con el cumplimiento de las citadas obligaciones. ”

- En tercer lugar, conforme a lo establecido en el art. 147.2. a) LCSP, es empleado como criterio de desempate dar prioridad a las empresas con mayor número de trabajadores fijos discapacitados en la plantilla o mayor número de personas con discapacidad trabajadoras en la empresa.

Ejemplo de ello es el siguiente pliego: pliego de condiciones administrativas particulares para la adjudicación por el procedimiento abierto simplificado, en la modalidad del art. 159.6 LCSP, del suministro de licencia informática lansweeper (expediente pss 10/2021). Vaersa, Valenciana d'aprofitament energètic de residus, S.A.

a) 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.

b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate

- La obligación de contratar con Centros de Inserción sociolaboral o con centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, como es el caso de el pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación, por procedimiento abierto simplificado sumario, del suministro de 2 vehículos con destino a la concejalía de mantenimiento y obras municipales, mediante arrendamiento financiero con opción de compra (leasing). Excmo. Ayuntamiento de la Zubia. tipo de procedimiento: contratación expte nº 1904/2021

En este supuesto se observa como, en caso de existir un contrato de reserva se prevé la contratación con determinados centros específicos.

“ 5º. Habilitación empresarial o profesional para la realización de la prestación objeto de contrato. Si resulta legalmente exigible como condición de aptitud para contratar, deberá aportarse la documentación que acredite la correspondiente habilitación empresarial o profesional para la realización de la prestación que constituya el objeto del presente contrato. Si el contrato está reservado, conforme al apartado C del cuadro-resumen, deberá aportar el certificado oficial que acredite su condición como centro especial de empleo, empresa de inserción social, o acreditar las condiciones de organización calificada de acuerdo con la Disposición Adicional Cuadragésima octava LCSP. ”

Apartado C del cuadro-resumen:

C- CONTRATO RESERVADO	FS Centros especiales de empleo
- NO	Centros de inserción social Otros (especificar organización)

Pero, a mi juicio, este tipo de cláusulas deberían entrar a detallar aspectos anteriormente citados en las normativas específicas aplicables como los siguientes ejemplos :

- En el caso de las personas con problemas de visión ofrecer folletos de lectura o en braille o bien en un tamaño aumentado. A su vez, ofrecer una gama específica de colores adaptados para personas daltónicas.

En virtud del art. 6.1 y 2 del RD 505/2007 por el que se regula una comunicación adaptada para cada discapacidad, así como la adaptabilidad del mobiliario para personas con problemas visuales.

- La impartición de cursos de formación para la integración de trabajadores desde la empresa adjudicataria, además de la propia empresa de inserción.

Tal y como dispone el art. 23.2. d) LGD por la que se permite a las empresas a través de normas internas promover “ la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad, incluidos los ajustes razonables”. Así como “Recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate”, según su apartado f).

- La adaptación del tiempo de duración total de la jornada laboral o de el tipo de descanso del tipo de tarea. En virtud del art. 23.2.f) LGD.

- Garantizar la accesibilidad a los edificios para personas con movilidad reducida y en consecuencia cumplir:

A modo de ejemplo, con lo dispuesto en la Ley 3/1998 de 24 de junio de Castilla la Mancha sobre “ “Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas ”, para lo que se adaptarían aseos públicos, dormitorios, aparcamientos, vestuarios del personal o servicios, instalaciones y mobiliario en general. Por ejemplo las botoneras pulsadores u

otros mecanismos se pondrán a una distancia de máximo 1,20 m, los suelos serán no deslizantes. Además se evitará el deslumbramiento por reflexión, ascensores adaptados, rampas en directriz recta preferiblemente, suelos de pendiente nula, puertas correderas, etc.

También según el RD 505/2007 en su art. 4.2.a), b), 5.2 sobre el empleo de un itinerario accesible a nivel, de un itinerario no resbaladizo o espacio suficiente de los accesos al ascensor dentro de los edificios y en su art. 6.2 se cita el uso de aseos accesibles y de asientos convertibles en el caso que corresponda.

O bien conforme a la Ley 15/1995 en su art.2 dónde se permite la modificación de barreras arquitectónicas como ascensores, pasillos, portales u otros elementos que formen parte de fincas urbanas destinadas a diferentes usos de los de una vivienda, que sean elementos comunes de acceso entre la vía pública y la finca urbana.

- La reserva de plazas para personas con dificultades auditivas dónde se empleará un sistema de mejora acústica a través de bucles de inducción magnética.

Tal y como se especifica en el art. 6 sobre la adaptabilidad de elementos comunes para personas con discapacidad o según el art. 4.2 c) la integración de comunicación visual adaptada conforme al RD 505/2007.

La reserva de plazas de aparcamiento de transporte marítimo o de ferrocarril con una localización más próxima al ascensor de acceso al puesto de trabajo

Ello tomando como al Anexo II en su apartado 2 sobre transporte marítimo y en base a lo dispuesto en el Anexo IX sobre el transp^o2 y 3 por el que se pretende velar por la adaptabilidad del servicio para la persona con discapacidad.

Junto a estas cláusulas deberá acreditarse el correspondiente certificado de empresa y la declaración responsable oportuna. A modo de ejemplo destaca la siguiente declaración, en la que además de garantizar el cumplimiento del porcentaje de reserva de un 2% de

la plantilla de trabajadores a personas con al menos un 33% de discapacidad :

Expediente 1904 /2021. CONTRATACIÓN, POR PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO SUMARIO, DEL SUMINISTRO DE 2 VEHÍCULOS CON DESTINO A LA CONCEJALÍA DE MANTENIMIENTO Y OBRAS MUNICIPALES, MEDIANTE ARRENDAMIENTO FINANCIERO CON OPCIÓN DE COMPRA (LEASING)

D/D^a con DNI n.º-----

En nombre propio En representación de la empresa

-----en calidad

de-----

----- DECLARA bajo su responsabilidad:

- Que la empresa a la que representa emplea a: (Marque la casilla que corresponda)

1) Menos de 50 trabajadores

2) 50 o más trabajadores

Cumple con la obligación de que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, establecida por el 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.

Cumple las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

En la declaración responsable cabría redactar a su vez cualquiera de las cláusulas anteriormente citadas en base a: el RD 1544/2007 , la Ley 15/1995, el RD 505/2007, el RD 173/2010 y cualquier otro precepto relacionado de la LGD o cualquier otra norma sobre la que quepa hacer especial mención.

VIII. CONCLUSIÓN

Con la transposición de la Directiva 2014/24/UE, además de los criterios cualitativos y cuantitativos que inciden sobre la contratación pública comienza a hacerse hincapié en la integración de criterios innovadores sociales. De esta manera la contratación pública pasa a convertirse en una herramienta para el bienestar general y reforzar el cumplimiento de la normativa ya vigente. Algunos de los asuntos con los que conviene ser socialmente responsables son la igualdad de género y la integración de personas con discapacidad.

Pues no debe olvidarse que el fin último de la administración pública es velar con objetividad por el interés general según el art. 103 CE y existe un límite interpretativo del art. 10.2 CE, por el que se considera que las normas relativas a derechos fundamentales y a las libertades deberán interpretarse conforme a la Declaración Universal derechos humanos y a los tratados y acuerdos internacionales que estén ratificados en España.

Dado que resulta imprescindible el factor humano para la celebración de cualquier tipo de contrato, el empresario debe velar por el cumplimiento de la normativa aplicable junto con las medidas específicas de carácter social que la LCSP prevé. Ello teniendo en cuenta la capacidad de adaptación de cada empresario y la relación de la medida aplicable con el objeto del contrato

El contenido de estas cláusulas dista de apartarse de lo dispuesto en la normativa ya

vigentes con la intención de reforzar el cumplimiento transversal de las mismas a través de la exigencia de certificados o de declaraciones responsables que acrediten su cumplimiento, por lo que con independencia de que una empresa contrate con la Administración Pública estas normas resultan de obligatorio cumplimiento.

Sin embargo, la intención que subyace bajo la directiva europea consiste en la integración de cláusulas de carácter innovador dentro de los pliegos contractuales, tal y como se establece en el art. 26.4.a) ii de la Directiva 2014/24/UE, en el que se atribuye al poder negociador la facultad de introducir un proyecto o solución innovadora.

Como se puede apreciar, en España no se ha ideado ninguna medida específica distinta de las ya exigibles bajo su jurisdicción, ello lleva a pensar que quizá se trate de un periodo de transición en el que se advierte a las empresas de ayudar a prevenir o erradicar las preocupaciones sociales que actualmente nos rodean. Por lo que es complicado conocer el camino a seguir para alcanzar objetivamente la verdadera intención del legislador español y de la UE.

Como principal fuente informativa para empresarios existen numerosas guías jurídicas o artículos doctrinales elaborados a nivel nacional, por lo que España ha elaborado su propio criterio sin conocer una mínima delimitación que marque la trayectoria bajo la intención de Europa en este asunto.

Es por ello que, en la práctica, se observa como es igualmente válido mencionar un elenco de leyes sin detallar la medida concreta que el empresario se dispone a cumplir y sin que se especifique el artículo al que se hace referencia. En cada contrato independiente, las distintas administraciones contratantes poseen su propia interpretación y de manera individual ponen sus propios límites a la hora de fijar el contenido de las cláusulas sociales, cómo puede observarse para la aplicación de los mismos preceptos legales se fijan unos criterios concretos distintos.

En algunos contratos se entra en especificar la documentación acreditativa mientras que en otros simplemente citan el título de la normativa aplicable o bien se detalla el contenido literal del artículo normativo que regula la medida específica. En unos contratos se ofrece en varios Anexos las correspondientes declaraciones responsables a rellenar por el empresario mientras que otros carecen de este apartado.

Ante ello, como posible solución debería existir un mecanismo de control, información o prevención que asegure el correcto cumplimiento de las disposiciones de carácter social, tanto dentro del ámbito interno de una empresa a través de la creación de comisiones como por parte de la administración como órgano de control.

Por ejemplo, mediante la creación de Consorcios que contraten a su vez por personal cualificado ajeno a la Administración que analicen la principal problemática a la que se enfrenta cada empresa y se elabore un dictamen a partir de un previo análisis en el que se ponga solución para posteriormente crear alternativas o soluciones que disminuyan o erradiquen estos problemas sociales, teniendo en cuenta el número de trabajadores, los recursos económicos y humanos de los que disponga cada empresario. Ello en virtud de los arts. 118 a 127 de la ley Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Otra posibilidad que cabría es que Ministerio de Servicios Sociales y/o el de Economía, Industria y Competitividad emitan órdenes ministeriales en virtud de lo dispuesto en el art. 97 CE por el que el Gobierno posee la potestad para elaborar uno o varios reglamentos en el que se recojan única y exclusivamente el conjunto de normativas y artículos específicos que sirvan como referencia para la redacción de cláusulas contractuales entre las empresas y la Administración Pública.

Finalmente cabe concluir que debido a la relevancia que cobra el factor humano en la ejecución de los diferentes tipos de contratos administrativos va adquiriendo cada vez

más importancia el empleo de las cláusulas ético-sociales. En un principio se ha comenzado por el reforzamiento de las normativas preexistentes pero no debería descartarse la implementación de nuevos aspectos reflejados en otras normativas específicas para garantizar el bienestar general.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Normativa empleada en general:
 - Directiva 2014/24/UE : DIRECTIVA 2014/24/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (Texto pertinente a efectos del EEE)
 - TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, hecha en Estrasburgo de 12 de diciembre de 2007 CDFUE
 - Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo

número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. → CONVENIO PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES CEDH.

- LCSP : Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos de Contratos del Sector Público.

CE: Constitución Española.

CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

- CP : Código Penal.

- EEAA : Estatutos de Autonomía.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- En materia de igualdad:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco.

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- RDL 6/2019: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- RD 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- - Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo Igualdad en la Empresa.
- - Decreto 11/2014, de 11 de febrero, del País Vasco a través del cual se concede un punto a las empresas que cuenten con el certificado “ Igualdad de Empresa” concedido por el Ministerio de Igualdad.
- LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- RESOLUCIÓN 42/2019, de 9 de abril, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del

Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública

- En materia de Discapacidad:
 - Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
 - Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.
 - Ley 15/1995, de 30 de mayo, sobre límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad.
 - Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad .
 - Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de la empresas de inserción.
 - Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
 - Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Webs oficiales (BOE, Parlamento UE, Gobierno de España, etc):

- <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/160221-enlace-igualdad.aspx>
- <https://contrataciondelestado.es/wps/portal/plataforma>

Lecturas de revistas jurídicas:

- Gallego Córcoles.I , La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública. D.A Nueva época- Nº4, Enero-Diciembre 2017 – ISSN 1989-8983 -. Págs. 92-113 [Consultado en de 2020]. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/323560771_La_integracion_de_clausulas_sociales_ambientales_y_de_innovacion_en_la_contratacion_publica
- DÍEZ SASTRE, I., Las cláusulas sociales en la contratación pública, ISSN 1575-8427, en Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, Núm. 21, 2017, Pág. 195-219, [consultado en 20 de enero de 2021]. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/686468/AFDUAM_21_9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Videos relacionados:

- II Congreso Innovap-UCLM. Séptima sesión: Otras vías para la innovación: la regulación autonómica de las clausulas sociales y medioambientales en la contratación pública y su implementación en la práctica. Ponente: Consuelo Alonso García, Catedrática de Derecho Administrativo de la Universidad de Castilla-La Mancha. Comentarista: José Manuel Fernández Martínez, vicesecretario del Ayuntamiento de Valladolid. Disponible en : <https://youtu.be/ndMUYBnQh9I>

Enlaces de interés:

- Cláusulas sociales:

- <https://www.globalpoliticsandlaw.com/2018/04/04/criterios-sociales-de-adjudicacion-de-los-contratos-publicos/>
- <https://administrativando.es/criterios-sociales-nueva-ley-contratos-sector-publico/>
- <https://elderecho.com/efectos-cumplimiento-y-extincion-de-los-contratos-del-sector-publico-en-la-nueva-regulacion-legal-novedades-relevantes>
- <https://asocex.es/instrumentos-de-control-de-la-contratacion-publica-la-intervencion-de-la-mesa-de-contratacion-y-del-responsable-del-contrato>
-

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/06/05/legal/1559752323_225584.html

- <https://www.aecemco.es/pdf/5-APLICACION-DE-LA-INCLUSION-DE-CLAUSUSLA-%20SOCIALES-EN-LOS-PLIEGOS-DE-LA-CONTRATACION-ADMINISTRATIVA.pdf>

- Igualdad de género:

- <https://murciaeconomia.com/art/74504/un-codigo-de-conducta-para-dar-mas-transparencia-a-las-contrataciones-publicas-en-la-region>
- <https://www.cerem.es/blog/igualdad-laboral-por-que-y-para-que>
- <https://www.planigualdadempresas.es/>
- <http://mujerdecantabria.com/wp-content/uploads/2018/08/Gu%C3%ADa-sugerencias-para-usar-una-comunicaci%C3%B3n-no-sexista-en-el-%C3%A1mbito-laboral-UNIDO.pdf>
- <http://www.zaragoza.es/contenidos/normativa/instruccion-igualdad-contratos.pdf>

file:///C:/Users/Hp/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/74/Attachments/EPRS_STU(2020)659297_ES[4899].pdf

- <https://ignasibeltran.com/tag/discriminacion-indirecta/>
- <http://www.obcp.es/opiniones/igualdad-de-genero-y-contratacion-publica-sera-el-programa-next-generation-ue-una>

Discapacidad:

- <https://www.uv.es/uvweb/servicio-recursos-humanos-pas/es/normativas/discapacidad/discapacidad->
- <http://www.aepda.es/AEPDAEntrada-3257-Conclusiones-del-Abogado-General-de-la-UE-de-29-de-abril-de-2021-Contratos-reservados-Centros-especiales-de-empleo.aspx>

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/110521-enlace-constitucion.aspx>

Guías jurídicas:

- <https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/2587709/Cla%CC%81usulas+Contratos+y+Subvenciones+GUI%CC%81A.pdf>

- <https://contratacionpublicaresponsable.org/guias/>

<https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/2587709/Cla%CC%81usulas+Contratos+y+Subvenciones+GUI%CC%81A.pdf>

http://intranet.fundaciones.org/EPORTAL_DOCS/GENERAL/AEF/DOC-cw5bcf3d47cad4c/Modeloguiaparalaincorporaciondeclausulasencontratacionpublica.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?>

reference=EPRS_STU(2020)659297

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/ad-juntos/guia_clausulas_igualdad_es.pdf

- Contratos analizados:
- - PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA CONTRATO DE SERVICIOS DE TALLERES FORMATIVOS NO REGLADOS DE BIENESTAR SOCIAL PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y TERCERA EDAD ABRIL Y MAYO 2021, 4 CURSOS COMPLETOS E INCLUYE ESCOLETA ESTIU HASTA EL 2025, POR PROCEDIMIENTO ABIERTO (EXPTE 1238/2020).
- PROYECTO BASICO Y DE EJECUCION DE: REFORMA DEL ALA ESTE DE LA PLANTA 2ª y SUSTITUCIÓN DE LA RED DE FONTANERIA DEL ALA ESTE EN LAS PLANTAS 2ª y 3ª DESDE EL CUARTO DE INSTALACIONES DE LA RESIDENCIA MIXTA PARA MAYORES "BURGOS I" (CORTES) DE BURGOS Calle de Cortes, 92 (09002- Burgos) JUNTA DE CASTILLA Y LEON CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES ARQUITECTO: JOSE ANTONIO SANZ BERMÚD
- 1[1]Declaración del Gobierno con motivo del Día para la igualdad salarial del 16 de febrero de 2021 aprobada por el Consejo de Ministros en el año 2010
- 2[1]PLIEGO DE CLAÚSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES N.º Expediente 1745/2020 Contrat0 Obras de mejora de la movilidad peatonal en un tramo de la Calle del Puente Procedimiento abierto simplificado Tramitación Común
- 3[1]PLIEGO DE CLAÚSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES

PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO (Art. 159.1-5 LCSP) CONTRATO DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA: "EN VERANO, UN MAR DE ACTIVIDADES". PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN: ABIERTO simplificado (Art. 159.1 a 159.5 LCSP) Número expediente 2020/000178 Tramitación ORDINARIA Código CPV 92331210-5 SERVICIOS DE ANIMACIÓN PARA NIÑOS

- Procedimiento contractual abierto simplificado obras “acondicionamiento de escollera en el canal de Iberdrola de la dársena sur en el puerto de Castellón.
- Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir en el contrato de servicios de: mantenimiento red de saneamiento del acar-getafe a adjudicar por procedimiento abierto simplificado. Secretaría de estado Dirección general de asuntos económicos subdirección general de Contratación.
- pliego de cláusulas administrativas particulares para suministro e instalación de control de acceso y videovigilancia aparcamiento, por procedimiento abierto simplificado.Excmo. Ayuntamiento Villacarrillo
- Pliego de cláusulas administrativas particulares del contrato del servicio de desbroce mecánico y limpieza de márgenes de la carretera y de caminos municipales del concejo de Colunga código de documento asg15i00mk código de expediente asg/2021/71
- Procedimiento abierto simplificado de Tramitación ordinaria de las obras de construcción de charca de Regulación en el término municipal de Guareña (Badajoz). Expediente nº: 620/2019.
- Procedimiento abierto simplificado sumario, del suministro de 2 vehículos con

destino a la Concejalía de mantenimiento y obras municipales, mediante arrendamiento financiero con opción de compra (leasing). Excmo. Ayuntamiento de la Zubia. Expte nº 1904/2021.

- Pliego de condiciones reguladoras para la contratación de una cámara climática y un panel radiante (cpv 38540000-2.- Máquinas y aparatos de pruebas y medida).
- Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la contratación, por procedimiento abierto, del servicio integral de limpieza de dependencias de la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Barcelona.
- Pliego de cláusulas administrativas particulares para la concesión de servicios mediante procedimiento restringido, Instituto Mundial de Deportes, Ayuntamiento de Sevilla.
- pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación del suministro de 200 suscripciones anuales csp del producto microsoft 365 empresa estándar para el consejo de seguridad nuclear (csn), mediante procedimiento abierto. Número de expediente: sti/1365/2021/220.02
- Servicio de salvamento y socorrismo acuático en las piscinas de la ciudad deportiva de Miraflores y en los programas deportivos incluidos en las líneas del plan insular de deportes de la palma. Nº. Ref.: 11/2021/cnt.
- Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la contratación, por procedimiento abierto, del servicio integral de limpieza de dependencias de la

Dirección Provincial del Instituto Nacional de la seguridad social de Barcelona.

- Contrato de suministro de equipamiento y gestión del almacén del Banco de Sangre y Tejidos de Cantabria, expediente fmv/bstc/no sara p. ab. 05/2021. Gobierno de Cantabria y Valdecilla Fundación.
- Pliego de cláusulas administrativas particulares para la concesión de servicios mediante procedimiento restringido, Instituto Municipal de Deportes, Ayuntamiento de Sevilla.
- Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación del suministro, instalación, puesta en marcha y mantenimiento de la electrónica de red para 42 Málaga. expte. p07/2021.
- Pliego de condiciones administrativas particulares para la adjudicación por el procedimiento abierto simplificado, en la modalidad del art. 159.6 LCSP, del suministro de licencia informática lansweeper (expediente pss 10/2021). Vaersa, Valenciana d'aprofitament energètic de residus, S.A.
- Cláusulas administrativas particulares para la contratación, por procedimiento abierto simplificado sumario, del suministro de 2 vehículos con destino a la concejalía de mantenimiento y obras municipales, mediante arrendamiento financiero con opción de compra (leasing). Excmo. Ayuntamiento de la Zubia. tipo de procedimiento: contratación expte nº 1904/2021.