



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

REGIDORIA DE GOVERN INTERIOR

Instrucción de contratación pública responsable

Y guía inclusiva de clausulado social y sistema de verificación de cumplimiento

Company's Growth



Contenido

1. INSTRUCCIÓN O ACUERDO	5
2. GUÍA APLICATIVA Y CLAUSULADO	8
1. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL Y PRECEPTIVA DE CRITERIOS SOCIALES.	8
2. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS.	9
2.1 PLANIFICACIÓN.....	9
2.2 CONSULTAS PRELIMINARES.....	10
2.3 DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO CON CRITERIOS SOCIALES.....	12
2.4. JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER.....	15
2.5. ASPECTOS LABORALES	16
3. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR.	18
4. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL.	21
5. CONTRATOS RESERVADOS.	24
5.1. CONTRATOS RESERVADOS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN.....	24
5.2. CONTRATOS RESERVADOS A ENTIDADES Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.....	27
6. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.	31
6.1. REGULACIÓN Y CONCEPTO.....	31
6.2. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN.....	34
6.3. PROPUESTA DE CLAUSULADO CON VERIFICADORES E INDICADORES.....	35
CA.1. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.	35
CA.2. SUBCONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.	37
CA.3. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	38
CA.4. CALIDAD EN EL EMPLEO.	45
CA.5. COMERCIO JUSTO.	47
CA.6. CONTRATACIÓN RESPONSABLE DE SERVICIOS AGROALIMENTARIOS Y GESTIÓN DE ESPACIOS DEDICADOS AL SUMINISTRO O CONSUMO DE ALIMENTOS.	49
CA.7. CRITERIOS DE CALIDAD SOCIAL.	52
CA.8. CREACIÓN DE EMPLEO.	54



CA.9. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	55
CA. 9. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN COMPLEMENTARIOS.....	56
7. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.	61
7.1. REGULACIÓN Y CONCEPTO.....	61
7.2. CLAUSULADO.	64
CE.1. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.	64
CE.2. SUBCONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.....	66
CE.3. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	67
CE.4. CALIDAD EN EL EMPLEO.	71
CE.5. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	74
CE.6. CLÁUSULA DE RESPONSABILIDAD FISCAL.....	75
CE.7. CLÁUSULA LINGÜÍSTICA.	77
8. CUMPLIMIENTO, VERIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE IMPACTO.....	79
Anexo I. PROTOCOLO DE LAS OBLIGACIONES Y COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESFAVORECIDAS DEL MERCADO LABORAL.....	84



1. INSTRUCCIÓN O ACUERDO.

1. **Se asume como propio el deber de incorporar en toda la contratación pública de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales** (art. 1.3 LCSP), con la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Se asume igualmente, como criterio de actuación el facilitar el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social. El presente acuerdo se aplicará a todos los contratos y licitaciones que celebre el Ayuntamiento de Valencia.

2. **Se deberá realizar un análisis y preparación de los contratos públicos de manera responsable**, en particular de aquellos considerados estratégicos o especialmente aptos para la inclusión de criterios sociales. Por ello, con el objetivo de analizar de manera adecuada y con la suficiente antelación el clausulado social idóneo, se adoptarán las siguientes medidas:
 - 2.1 Se deberá planificar la contratación pública del ejercicio (art. 28.4 LCSP).
 - 2.2 Se podrán realizar consultas preliminares del mercado (art. 115 LCSP).
 - 2.3 Se podrá describir el objeto del contrato con criterios sociales (art. 99.1 y 35.1 LCSP).
 - 2.4 Se podrán justificar en el expediente necesidades sociales a satisfacer (art. 1.1. y 28.2 LCSP).
 - 2.5 Se deberán analizar y establecer los aspectos laborales siguientes:
 - Estimar la plantilla necesaria para ejecutar el contrato y su cualificación (art. 100.2 LCSP).
 - Indicar el convenio laboral de referencia y la obligación de aplicarlo (122.2 y 201 LCSP).
 - Calcular costes laborales conforme al convenio laboral de referencia (101.2 y 116.4 LCSP).
 - Señalar la información sobre subrogación del personal, y el deber de subrogar al personal de Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción (art. 130.1 y 130.2 LCSP).
 - Prever el pago directo a las empresas subcontratistas, así como señalar medidas para garantizar el pago de salarios a las personas trabajadoras (arts. 130.6 y DA 51ª LCSP).



3. En materia de contratos reservados:

- 3.1. Anualmente se acordará el porcentaje del volumen de los contratos públicos adjudicados en el ejercicio presupuestario anterior, para ser calificados como reservados y adjudicados entre Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción (DA 4ª LCSP).
- 3.2. Se contemplará la posibilidad de calificar el contrato como reservado para ser adjudicado entre entidades y empresas de economía social (DA 48ª LCSP).

4. Solvencia técnica social: cuando el objeto contractual requiera aptitudes específicas en materia social, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en la referida materia de tipo social (art. 90.3 LCSP).

5. Se incorporarán expresamente las siguientes prohibiciones para contratar (art. 71.1.d) LCSP):

- 5.1. Prohibición para contratar de aquellas empresas con más de 50 personas en plantilla que incumplan la obligación de contar con al menos un 2% de personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 2%.
- 5.2. Prohibición para contratar de aquellas empresas con más de 250 personas en plantilla que incumplan la obligación de haber diseñado y aplicado un Plan de Igualdad.

6. Criterios de adjudicación (art. 145 LCSP).

- 6.1. Se incorporarán de manera preceptiva criterios de adjudicación de carácter social en los pliegos de contratación o en la documentación preparatoria equivalente.
- 6.2. La selección de los criterios y su ponderación deberá adaptarse al objeto contractual y sus características; al sector de actividad; al importe y el plazo de ejecución del contrato; así como al personal necesario para su ejecución y la cualificación requerida.
- 6.3. Corresponderá al órgano de contratación:
 - La selección de los criterios temáticos y los clausulados apropiados al objeto contractual.
 - La asignación de la puntuación y la ponderación adecuada a cada cláusula.
 - La adaptación de las escalas, cifras o porcentajes de cada criterio de adjudicación conforme a las características del contrato.
- 6.4. Cada cláusula social deberá acompañarse en los pliegos de su correspondiente verificador asociado, indicando con concreción el momento y la documentación que deberá presentar la empresa adjudicataria para acreditar el efectivo cumplimiento de los criterios sociales.
- 6.5. Con carácter de mínimos y sin perjuicio de su incremento, se establecen las siguientes ponderaciones mínimas de los criterios sociales de adjudicación:
 - Servicios y concesión de servicios: 10% del total del baremo.
 - Obras y concesión de obras: 5% del total del baremo.



- Suministros, asistencia técnica y contratos menores: 2,5% del total del baremo.

6.6. Aspectos complementarios en relación con los criterios de adjudicación:

- La ponderación del criterio económico será proporcionada, y deberá equilibrarse con la ponderación de los criterios de calidad técnica, social y medioambiental (art. 146.3 LCSP).
- La ponderación del criterio económico no podrá ser superior al 50% del total del baremo salvo que se justifique debidamente en el expediente.
- Para la asignación de la puntuación del criterio económico se utilizará una fórmula lineal y proporcionada, y se deberá justificar dicha fórmula en el expediente (art. 146.2. LCSP).
- Se deberá establecer como baja anormal o temeraria a las ofertas que inapliquen el convenio colectivo sectorial vigente (art. 149 y 201 LCSP).
- Se podrá articular un procedimiento de adjudicación por fases, exigiendo una puntuación mínima a la propuesta técnica (art. 146.3 LCSP).

7. Se incorporarán preceptivamente condiciones especiales de ejecución de tipo social y/o medioambiental (art. 202 LCSP). La selección de los criterios y su ponderación deberá adaptarse al objeto contractual; al sector de actividad; a las características, el importe y el plazo de ejecución del contrato; así como al personal necesario para su ejecución y la cualificación requerida.

8. Se realizará un efectivo control y verificación del cumplimiento de los criterios sociales:

- 8.1. Todos los criterios de adjudicación y todas las condiciones de ejecución de tipo social deberán incluir en los propios pliegos sus correspondientes verificadores de control asociados, señalando el momento y la documentación a presentar por el contratista para acreditar su cumplimiento (art. 122.2 LCSP). Y la empresa contratista deberá acreditar de manera efectiva la correcta prestación del contrato en materia social, debiendo presentar a tal efecto la documentación señalada en el pliego para la verificación de su cumplimiento.
- 8.2. Todos los criterios de adjudicación y las condiciones de ejecución de tipo social se calificarán como obligaciones contractuales esenciales (art. 202.3 LCSP).
- 8.3. Se establecerá en los pliegos de forma expresa las penalidades, así como la posibilidad de rescisión del contrato y de incurrir en una prohibición para contratar en caso de incumplimiento de los criterios sociales (arts. 71.2.c), 122.3, 192.1 y 211 LCSP).
- 8.4. La persona responsable del contrato deberá verificar el cumplimiento de los criterios sociales, y en su caso informar de posibles incumplimientos e iniciar el procedimiento sancionador (art. 62 LCSP).



2. GUÍA APLICATIVA Y CLAUSULADO.

Una vez propuesto un acuerdo dispositivo, la presente guía aborda los siguientes contenidos:

1. Fundamentar y analizar la legalidad de todos los criterios y cuestiones establecidas en el acuerdo e indicar las referencias normativas específicas.
2. Proponer clausulados específicos susceptibles de ser incorporados de manera literal a los pliegos de contratación.
3. Acompañar cada una de las cláusulas de un verificador asociado y de un evaluador de impacto.

Así, los apartados siguientes seguirán el orden de cada uno de los ocho puntos establecidos en el acuerdo dispositivo, contemplando los contenidos arriba descritos:

1. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL Y PRECEPTIVA DE CRITERIOS SOCIALES.

El primer punto del Acuerdo adoptado no hace sino reproducir el artículo 1.3. de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP en lo sucesivo). De este modo el Ayuntamiento de Valencia reproduce el mismo, no con un efecto declarativo sino dispositivo, formulando de manera clara e inequívoca que todos sus contratos públicos deberán incorporar criterios de responsabilidad social.

Artículo 1. Objeto y finalidad.

3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

El cambio de paradigma con la nueva Ley de Contratos es notable, pues cualquier debate jurídico o doctrinal sobre si las cláusulas sociales son o no legales resulta en lo sucesivo absurdo. De hecho, a partir de su entrada en vigor lo que resulta ilegal por vulnerar el artículo 1.3. LCSP es contratar sin haber incorporado criterios sociales. En consecuencia, el Ayuntamiento de Valencia, se propone licitar y adjudicar contratos públicos atendiendo a los preceptos de la normativa de contratos públicos. Dicha disposición queda además reforzada con el artículo 28.4 LCSP:



Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.

2. Las entidades del sector público velarán por la eficiencia y el mantenimiento de los términos acordados en la ejecución de los procesos de contratación pública, favorecerán la agilización de trámites, valorarán la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los procedimientos de contratación pública y promoverán la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la presente Ley.

2. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS.

La LCSP aborda desde una perspectiva integral la contratación pública responsable, y con carácter previo a la redacción de los pliegos y la incorporación de cláusulas sociales establece una serie de medidas, tanto de análisis como preparatorias, plenamente acertadas para que la selección de criterios y clausulados resulten posteriormente idóneos y adaptados a las características del contrato. A tal efecto, en la contratación pública municipal, se deberán contemplar las siguientes pautas señaladas en la normativa de contratos públicos.

2.1 PLANIFICACIÓN.

La nueva regulación de contratos públicos establece el deber planificar la actividad de contratación pública y dar a conocer de forma anticipada un plan de contratación pública, que al menos deberá recoger aquellos contratos sujetos a regulación armonizada. Este mandato puede ampliarse y establecer un umbral respecto al valor estimado del contrato, por ejemplo 50.000€, por encima del cual, los contratos que vayan a celebrarse en el ejercicio deberán ser objeto de análisis pormenorizado, y anuncio de información previa.

Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.

4. Las entidades del sector público programarán la actividad de contratación pública, que desarrollarán en un ejercicio presupuestario o períodos plurianuales y darán a conocer su plan de contratación anticipadamente mediante un anuncio de información previa previsto en el artículo 134 que al menos recoja aquellos contratos que quedarán sujetos a una regulación armonizada.

Este artículo de manera acertada propone a los poderes adjudicadores que la contratación pública incorpore en su gestión el análisis previo y la anticipación, virtudes ambas inhabituales en la contratación pública, pues resulta frecuente que los y las técnicos de contratación carezcan del tiempo necesario para analizar y redactar los pliegos de mane-



ra idónea. Por el contrario, para la inclusión de los criterios sociales más apropiados es necesario disponer del tiempo suficiente y analizar las características del contrato adecuadamente.

Lo que se propone en consecuencia es activar de manera real esta planificación, identificar los contratos públicos que se licitarán en el próximo ejercicio o al menos aquellos más relevantes, bien por su importe o por tratarse de servicios dirigidos a las personas, analizar de forma adecuada su contenido, hacer partícipes de su redacción si fuera necesario al personal técnico especializado (en género, en inserción laboral, en aspectos laborales, etc), e incorporar en consecuencia todos aquellos aspectos y clausulados que promuevan una contratación pública responsable.

2.2 CONSULTAS PRELIMINARES.

La nueva LCSP permite y alienta la evacuación de consultas preliminares del mercado. Su objetivo es que los órganos de contratación puedan sondear al tejido económico o reunirse con las empresas del sector, recabando la información necesaria para una mejor redacción de los pliegos. Además, cabe solicitar el asesoramiento de ONGs especializadas, colegios profesionales o expertos y expertas en la materia.

Desde el punto de vista de la responsabilidad social el interés también reside en poder realizar una adecuada selección y redacción de los criterios sociales, ya que las consultas facilitan al órgano de contratación establecer el nivel de responsabilidad social en el sector de actividad, o determinar si los Centros Especiales de Empleo, las Empresas de Inserción, o las empresas de economía social operan en el sector de actividad a contratar.

Artículo 115. Consultas preliminares del mercado.

1. Los órganos de contratación podrán realizar estudios de mercado y dirigir consultas a los operadores económicos que estuvieran activos en el mismo con la finalidad de preparar correctamente la licitación e informar a los citados operadores económicos acerca de sus planes y de los requisitos que exigirán para concurrir al procedimiento. Para ello los órganos de contratación podrán valerse del asesoramiento de terceros, que podrán ser expertos o autoridades independientes, colegios profesionales, o, incluso, con carácter excepcional operadores económicos activos en el mercado. Antes de iniciarse la consulta, el órgano de contratación publicará en el perfil de contratante ubicado en la Plataforma de contratación del Sector Público o servicio de información equivalente a nivel autonómico, el objeto de la misma, cuando se iniciara esta y las denominaciones de los terceros que vayan a participar en la consulta, a efectos de que puedan tener acceso y posibilidad de realizar aportaciones todos los posibles interesados. Asimismo en el perfil del contratante se publicarán las razones que motiven la elección de los asesores externos que resulten seleccionados.



2. El asesoramiento a que se refiere el apartado anterior será utilizado por el órgano de contratación para planificar el procedimiento de licitación y, también, durante la sustanciación del mismo, siempre y cuando ello no tenga el efecto de falsear la competencia o de vulnerar los principios de no discriminación y transparencia.

De las consultas realizadas no podrá resultar un objeto contractual tan concreto y delimitado que únicamente se ajuste a las características técnicas de uno de los consultados. El resultado de los estudios y consultas debe, en su caso, concretarse en la introducción de características genéricas, exigencias generales o fórmulas abstractas que aseguren una mejor satisfacción de los intereses públicos, sin que en ningún caso, puedan las consultas realizadas comportar ventajas respecto de la adjudicación del contrato para las empresas participantes en aquellas.

3. Cuando el órgano de contratación haya realizado las consultas a que se refiere el presente artículo, hará constar en un informe las actuaciones realizadas. En el informe se relacionarán los estudios realizados y sus autores, las entidades consultadas, las cuestiones que se les han formulado y las respuestas a las mismas. Este informe estará motivado, formará parte del expediente de contratación, y estará sujeto a las mismas obligaciones de publicidad que los pliegos de condiciones, publicándose en todo caso en el perfil del contratante del órgano de contratación.

En ningún caso durante el proceso de consultas al que se refiere el presente artículo, el órgano de contratación podrá revelar a los participantes en el mismo las soluciones propuestas por los otros participantes, siendo las mismas solo conocidas íntegramente por aquel.

Con carácter general, el órgano de contratación al elaborar los pliegos deberá tener en cuenta los resultados de las consultas realizadas; de no ser así deberá dejar constancia de los motivos en el informe a que se refiere el párrafo anterior.

La participación en la consulta no impide la posterior intervención en el procedimiento de contratación que en su caso se tramite.

Resumimos los aspectos más interesantes y su aplicación práctica:

1. Es preceptivo anunciar las consultas en el perfil de contratante o equivalente: deben ser consultas públicas y transparentes, y cualquiera interesado tendrá el derecho de participar.
2. El haber participado en la consulta no impide participar posteriormente en la licitación.
3. Se deberá elaborar y publicar un informe haciendo constar las empresas o entidades consultadas, las cuestiones formuladas y las respuestas a las mismas.
4. Además, se beneficia a pymes y empresas locales, pues las consultas informan a las potenciales licitadoras y les proporciona un mayor margen para el estudio y preparación de sus propuestas.

Otra opción interesante es realizar consultas preliminares (también serían legales los contactos informales) con sindicatos (si los hubiera), comités de empresa, o bien directamente con las trabajadoras y trabajadores de un servicio que ya se viniera prestando, de manera que el órgano de contratación pueda conocer de primera mano sus propuestas o quejas en materia de condiciones salariales o laborales, de posibles medidas de conciliación o flexibilidad horaria, de ordenación de la jornada laboral, de políticas de promoción o de necesidades de formación.



Parece del todo lógico y sin embargo excepcional, el realizar algo tan sencillo como preguntar al personal que ya está trabajando en una prestación contractual cuáles serían sus aportaciones, ideas y mejoras. Por ello, cabe aconsejar este tipo de consultas preliminares en aquellos contratos intensivos en mano de obra, para poder aplicar unas cláusulas de género, de inserción laboral, o de calidad en el empleo completamente adaptadas e idóneas a la realidad de la prestación contractual.

En el ámbito específico de servicios agroalimentarios y la gestión de espacios dedicados al suministro y consumo de alimentos, se identifica expresamente al Consejo Agroalimentario Municipal como el organismo más adecuado para el desarrollo de consultas preliminares, teniendo en cuenta a empresas, personas trabajadoras y personal técnico involucrado.

PROPUESTA APLICATIVA. CONSULTAS PRELIMINARES.

En aquellos contratos considerados estratégicos a efectos de la inclusión de criterios sociales, los órganos de contratación realizarán consultas preliminares del mercado, en los términos establecidos en el artículo 115 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.

Dichas consultas, desde el punto de la contratación responsable, tendrán el objetivo de señalar el clausulado social y medioambiental más adecuado al objeto y las características del contrato, analizar el nivel de responsabilidad social del tejido socioeconómico y las condiciones laborales del sector, recabar la opinión de organizaciones sociales, o determinar si existen Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción y entidades de economía social capacitadas para la correcta prestación del contrato.

2.3 DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO CON CRITERIOS SOCIALES.

El artículo 99.1. de Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público señala:

El objeto de los contratos del sector público deberá ser determinado. El mismo se podrá definir en atención a las necesidades o funcionalidades concretas que se pretenden satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. En especial, se definirán de este modo en aquellos contratos en los que se estime que pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraen.



La normativa establece la posibilidad de definir el objeto contractual con referencias sociales, e incluso establece el imperativo (“se definirán”) en ciertos casos (“en los que se estime que se puede”). Además, la vinculación al objeto del contrato conforma una cuestión reiterativa en la LCSP17, de ahí su importancia:

- **Artículo 1.3. (Objeto y finalidad).** “En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato”.
- **Artículo 126.2. (Prescripciones técnicas).** “2. Las prescripciones técnicas podrán referirse al proceso o método específico de producción o prestación de las obras, los suministros o los servicios requeridos..., siempre que estén vinculados al objeto del contrato...”.
- **Artículo 127. (Etiquetas).** “2.a). Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato...”.
- **Artículo 142.1. (Variantes).** “... el órgano de contratación podrá tomar en consideración las variantes que ofrezcan los licitadores, siempre que las variantes se prevean en los pliegos. Se considerará que se cumple este requisito cuando se expresen los requisitos mínimos, modalidades..., así como su necesaria vinculación con el objeto del contrato”.
- **Artículo 145.2. (Criterios de Adjudicación).** “Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato”.
- **Artículo 147.1 (Criterios de desempate).** “Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato”
- **Artículo 202.1 (Condiciones especiales de ejecución).** “Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145...”.

Cabe advertir que ya no rige el requisito del derogado Real Decreto Legislativo 3/2011, que en su artículo 150.1, exigía que *“los criterios de adjudicación deberán estar directamente vinculados al objeto del contrato”*. Dicha interpretación restrictiva fue abordada y resuelta en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, texto que de forma literal ha sido incorporado en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, en su artículo 145.6, resolviendo esta cuestión de forma definitiva.

La conclusión jurídica es obvia: la vinculación debe referirse a la prestación contractual y no estricta y directamente con el objeto del contrato. Por lo tanto, no se precisa realizar una mención expresa a una o varias temáticas sociales en el objeto del contrato, o titular



el contrato con referencias a la perspectiva de género o la inserción laboral, o la calidad en el empleo, ya que dichas cuestiones en su propia definición legal se hallan vinculadas de manera intrínseca al objeto del contrato.

No obstante, superada la cuestión legal, sí que cabe señalar que en casos determinados resultará conveniente definir el objeto del contrato con una referencia a la temática o temáticas sociales que vayamos a incorporar, pues aporta un valor añadido:

1. Aporta transparencia al procedimiento y a los licitadores, de manera que estén advertidos del contenido u obligaciones sociales de la prestación.
2. Proporciona una mayor fuerza y valor a las cláusulas sociales que vayamos a incorporar, ya que se declara desde el propio objeto del contrato su importancia, advirtiendo en cierta medida que no son cláusulas retóricas y que se va a verificar su cumplimiento.
3. Refleja un mensaje claro de la administración pública contratante hacia el tejido empresarial y a la ciudadanía, manifestando su compromiso con la responsabilidad social, la igualdad y la cohesión social.

PROPUESTA APLICATIVA. OBJETO DEL CONTRATO.

A juicio y criterio del órgano de contratación resultará pertinente señalar en el propio objeto del contrato, determinadas referencias.

Por ejemplo: Servicio de jardinería, o contrato de obras, o suministro de productos alimentarios incluyendo criterios de (...)

- Calidad en el empleo.
- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- Criterios medioambientales.
- Comercio justo.
- Garantías sobre la protección y la promoción de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de producción.

Conforme al Pacto de política alimentaria urbana de Milán y la Estrategia Agroalimentaria de Valencia 2025-EAM.



2.4. JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público realiza dos referencias de interés relativas a estas cuestiones:

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. La presente Ley tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores; y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.

1. Las entidades del sector público no podrán celebrar otros contratos que aquellos que sean necesarios para el cumplimiento y realización de sus fines institucionales. A tal efecto, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas, cuando se adjudique por un procedimiento abierto, restringido o negociado sin publicidad, deben ser determinadas con precisión, dejando constancia de ello en la documentación preparatoria, antes de iniciar el procedimiento encaminado a su adjudicación.

En consonancia con el mandato establecido en el Acuerdo adoptado por el Ayuntamiento de Valencia, se propone plasmar ambos preceptos en los pliegos de contratación, realizando una declaración expresa en favor de una contratación pública responsable, y proporcionando a los procedimientos de licitación de una coherencia con el clausulado social a incorporar.

PROPUESTA APLICATIVA. JUSTIFICACIÓN DEL EXPEDIENTE Y NECESIDADES A SATISFACER.

A juicio y criterio del órgano de contratación, y en aquellos contratos considerados estratégicos a efectos de la inclusión de criterios sociales, se podrán realizar las siguientes menciones específicas:

Entre las definiciones previas de las necesidades a satisfacer se señalarán aquellas más idóneas conforme a las características y el objeto del contrato. Por ejemplo: la inserción sociolaboral de personas desfavorecidas, la igualdad entre mujeres y hombres, la utilización de productos de comercio justo, etc...



Se realizará una referencia explícita a que conforman fines institucionales propios del Ayuntamiento de Valencia como la cohesión social, la sostenibilidad ambiental, la igualdad de derechos, el desarrollo local, el empleo digno, etc.

2.5. ASPECTOS LABORALES.

La nueva regulación de contratos públicos no solo regula la búsqueda de fines sociales en su clausulado, sino que manifiesta una clara vocación en generar un empleo digno y de calidad para la plantilla que presta los contratos públicos, tanto para las personas con contrato por cuenta ajena para las empresas contratistas, como para aquellas subcontratistas. Destacamos de la LCSP los siguientes preceptos:

Artículo 100. Presupuesto base de licitación.

2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

Artículo 122. Pliegos de cláusulas administrativas particulares.

2. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; ...la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación;...

Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral.

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Artículo 101. Valor estimado.

2. En el cálculo del valor estimado deberán tenerse en cuenta, como mínimo, además de los costes derivados de la aplicación de las normativas laborales vigentes, otros costes que se deriven de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. Asimismo deberán tenerse en cuenta:

...

En los contratos de servicios y de concesión de servicios en los que sea relevante la mano de obra, en la aplicación de la normativa laboral vigente a que se refiere el párrafo anterior se ten-



drán especialmente en cuenta los costes laborales derivados de los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

Artículo 116. Expediente de contratación: iniciación y contenido.

4. En el expediente se justificará adecuadamente:

d) El valor estimado del contrato con una indicación de todos los conceptos que lo integran, incluyendo siempre los costes laborales si existiesen.

Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

1. Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

6. Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos.

Disposición adicional quincuagésima primera. Pagos directos a los subcontratistas.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 216 y 217 y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 215, el órgano de contratación podrá prever en los pliegos de cláusulas administrativas, se realicen pagos directos a los subcontratistas.



La legislación plantea diversas cuestiones, que plasmamos en una propuesta aplicativa:

PROPUESTA APLICATIVA. ASPECTOS LABORALES Y SALARIALES.

El órgano de contratación incorporará en los pliegos de manera preceptiva lo siguiente:

1. Se deberá estimar la plantilla necesaria para la ejecución del contrato y su cualificación o categoría profesional.
2. Se deberá indicar el convenio colectivo aplicable a la plantilla que ejecute el contrato y la propia obligación de aplicarlo.
3. El presupuesto base de licitación indicará los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.
4. Cuando exista el deber de la empresa adjudicataria de subrogarse como empleadora, se indicará toda la información sobre los contratos afectados, y en particular los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto y complementos, así como todos los pactos en vigor aplicables.
5. Lo dispuesto respecto a la subrogación resultará también de aplicación a las personas socias trabajadoras de las cooperativas adscritas a la actividad objeto de subrogación.
6. El deber de subrogación será en todo caso obligatorio cuando la empresa que viniese efectuando la prestación fuera un Centro Especial de Empleo o una Empresa de Inserción.

En caso de acreditarse el impago por la empresa adjudicataria de los salarios a las personas trabajadoras, se podrán retener las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos. Igualmente, el pliego señalará que en caso de acreditarse el impago por la empresa adjudicataria a las empresas subcontratistas y proveedoras, se podrá realizar el pago directo a los mismos.

3. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR.

La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, establece en su artículo 71.1.d), dos concretas prohibiciones para contratar en materia social:

1. Relativa a quienes incumplan la obligación de emplear a un 2% de personas con discapacidad en la plantilla (para empresas con más de 50 personas trabajadoras).
2. Relativa a quienes incumplan la obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad (para empresas con más de 250 personas trabajadoras).



Artículo 71. Prohibiciones de contratar.

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

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

...

La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

Artículo 72. Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento.

1. Las prohibiciones de contratar relativas a las circunstancias contenidas en las letras c), d), f), g) y h) del apartado 1 del artículo anterior, se apreciarán directamente por los órganos de contratación, subsistiendo mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.

El artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, concreta y regula la obligación de que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

Y el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, concreta la obligación de que las empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, cuyo contenido y requisitos se regula en el artículo 46.

Aquellas empresas que incumplan alguna de ambas obligaciones se hallarán incurso en una prohibición y no podrán ser contratadas por ninguna administración pública ni participar en ningún procedimiento de licitación. Por lo tanto, si el órgano de contratación constata que alguna de las empresas licitadoras se halla en dichos supuestos deberá excluir a la empresa del procedimiento.



El artículo 72 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, se refiere a la competencia, procedimiento y apreciación para aplicar dichas prohibiciones. Dicho procedimiento es clave, pues en el caso concreto de las dos prohibiciones para contratar que estamos abordando (cuota 2% personas con discapacidad; y obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad), las circunstancias se aprecian y aplican directamente por el órgano de contratación, lo que proporciona la competencia necesaria para excluir a una empresa.

La cuestión relevante es cómo debe acreditarse y en qué momento su cumplimiento, ya que el artículo 71.1.d) LCSP se refiere exclusivamente a la presentación de una declaración responsable: *“La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140”*

Pero una declaración responsable no implica el cumplimiento legal. Por lo tanto, la declaración responsable no acredita sino solo manifiesta, así que debemos distinguir dos fases del procedimiento:

- **En el momento de presentación de las ofertas por las empresas licitadoras**, solo cabe requerir (artículo 72 de LCSP) una declaración responsable en la que se manifieste su cumplimiento.
- **Tras adjudicar el contrato y con carácter previo a su formalización**, se requerirá de la empresa adjudicataria que acredite de manera fehaciente su efectivo cumplimiento.

PROPUESTA APLICATIVA. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR.

1. Las empresas licitadoras deberán presentar una declaración responsable manifestando no hallarse incursas en ninguna prohibición para contratar, y de manera expresa deberán señalar:

- Que en el caso de que la empresa cuente con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras, al menos el 2 por 100 son personas con discapacidad.
- Que en el caso de la empresa cuente con una plantilla de 250 o más personas trabajadoras, ha elaborado y aplicado un plan de igualdad para la plantilla de la empresa.

2. Una vez adjudicado el contrato y antes de su formalización, se requerirá de la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, debiendo aportar la siguiente documentación:

- En caso de tener una plantilla superior a 50 personas:



- Identificación nominal de las personas contratadas, y copia de su certificado de grado de discapacidad conforme al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.
- Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.
- En el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas previstas en el en el RD 364/2005, de 8 de abril, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto.
- En caso de tener una plantilla superior a 250 personas: copia del plan de igualdad incluso de diagnóstico, medidas adoptadas, estrategias, y sistema de evaluación y seguimiento.

4. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL.

De forma breve, citamos dos alusiones de la LCSP:

Artículo 90. Solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios.

3. Si el objeto contractual requiriese aptitudes específicas en materia social, de prestación de servicios de proximidad u otras análogas, en todo caso se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios en las referidas materias, lo que deberá acreditarse por los medios que establece el apartado 1 de este artículo.

Artículo 89. Solvencia técnica en los contratos de suministro.

1. En los contratos de suministro la solvencia técnica de los empresarios deberá acreditarse por uno o varios de los siguientes medios, a elección del órgano de contratación:

g) Indicación de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, incluidos los que garanticen el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y de seguimiento que el empresario podrá aplicar al ejecutar el contrato.

El artículo 74 de la LCSP señala que *“Para celebrar contratos con el sector público los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación”*.

La solvencia técnica o profesional se configura como un requisito necesario para participar en una licitación, e implica un análisis previo de aptitud, en el sentido de si se posee la capacitación, el equipo humano, la experiencia o la trayectoria adecuadas para ejecu-



tar debidamente el contrato, lo que se realiza con carácter previo a la evaluación de las propuestas y determina la admisión o no de la empresa a la licitación.

Y en el ámbito social y para los contratos de servicios, se trata de analizar si el contrato requiere de las empresas licitadoras una formación, trayectoria o experiencia en la materia social específica de que se trate y que pueda constituir un criterio de solvencia técnica o profesional específico.

El artículo 90 se refiere a la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios, señalando que los medios de acreditarla son los mismos que los relativos a cualquier otro tipo de solvencia profesional (art. 90.1 LCSP), solo que en este caso deberemos aplicarlos y exigirlos en relación al concreto objeto contractual de que se trate, por ejemplo: atención a mujeres víctimas de violencia de género; apoyo social a personas sin hogar; intervención psicoeducativa en barrios desfavorecidos; atención a personas dependientes, etcétera. O bien con carácter más genérico: experiencia y equipo profesional en materia de inserción sociolaboral, o de igualdad entre mujeres y hombres.

El concepto es claro y además lógico: la incorporación de requisitos de solvencia de tipo social no puede hacerse como norma general para todos los contratos de servicios, sino solamente cuando el objeto del contrato requiera aptitudes específicas en dicha materia.

Por otra parte, la LCSP se refiere también al supuesto de una solvencia técnica específica para los contratos de suministro, en los que cabe exigir que los sistemas de gestión de la cadena de suministro garanticen el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Este caso la finalidad es clara: evitar la contratación de suministros que hayan sido producidos en condiciones laborales indignas y con flagrantes incumplimientos de los Derechos Humanos o las Convenciones de la OIT.

PROPUESTA APLICATIVA. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL EN CONTRATOS DE SUMINISTROS

1. En los contratos de suministros, se podrá exigir de las empresas licitadoras a que acrediten que todos los productos a suministrar han sido producidos en su integridad respetando los derechos laborales básicos a lo largo de toda la cadena de producción y con estricto cumplimiento de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, en especial:
 - a) Las Convenciones 29 y 105, relativas a la supresión del trabajo forzado.
 - b) Las Convenciones 87 y 98, sobre libertad sindical, de asociación y negociación colectiva.
 - c) La Convención 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



- d) La Convención 111, contra la discriminación en el acceso a empleo y las condiciones laborales por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.
 - e) La Convención 138, sobre la abolición de la explotación y el trabajo infantil.
 - f) La Convención 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación.
2. Las empresas deberán demostrar su cumplimiento a través de la aportación de una certificación del producto, de la empresa o de la cadena de suministro, que acredite el cumplimiento de los citados Convenios Internacionales, como por ejemplo el Sello Fairtrade, o las certificaciones SA 8000, TCO Certified, OHSAS 8001, ISO 9001, DS 49001, ISO 26000, o cualesquiera otros de carácter equivalente, o su acreditación a través de una auditoría externa.

PROPUESTA APLICATIVA. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL EN CONTRATOS DE SERVICIOS

En los contratos de servicios cuya prestación requiera aptitudes sociales específicas para su correcta ejecución, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en dicha materia social, que deberá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes:

- Experiencia y trayectoria –de la empresa, persona o entidad– en materia de (inserción laboral, o género, etc) que se acreditará a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, a tal efecto se deberán acreditar un mínimo de x trabajos y un importe mínimo de facturación de estos de xxx euros.
- Capacitación del equipo técnico en materia de (inserción laboral, atención a la dependencia, igualdad efectiva entre mujeres y hombres, etc) que se acreditará mediante la indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en la materia, debiendo acreditar que al menos x personas, poseen una formación mínima de xxx horas en dicha materia, y/o que x personas poseen una trayectoria laboral de x años en dicha materia.



5. CONTRATOS RESERVADOS.

5.1. CONTRATOS RESERVADOS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción se hallan regulados en la disposición adicional cuarta LCSP:

Disposición adicional cuarta.

1. Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a Empresas de Inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las Empresas de Inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia y, en todo caso, al menos del 30 por 100.

En el referido Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior.

El Acuerdo de Consejo de Ministros a que se refiere este apartado deberá adoptarse en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta Ley. Si transcurrido este plazo el Acuerdo de Consejo de Ministros no se hubiera adoptado, los órganos de contratación del sector público estatal deberán aplicar el porcentaje mínimo de reserva de 7 por ciento, que se incrementará hasta un 10 por ciento a los cuatro años de la entrada en vigor de esta Ley, sobre el importe global de los procedimientos de adjudicación de suministros y servicios incluidos en los códigos CPV recogidos en el anexo VI celebrados en el ejercicio anterior a aquel al que se refiera la reserva, en los términos indicados en el primer párrafo de este apartado.

2. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición.

3. En los procedimientos de contratación en los que se aplique la reserva que establece esta disposición adicional no procederá la exigencia de la garantía definitiva a que se refiere el artículo 107 de esta Ley, salvo en los casos en los que el órgano de contratación, por motivos excepcionales, lo considere necesario y así lo justifique motivadamente en el expediente.

Analizamos la disposición legal y destacamos algunas novedades:

1. Concepto y aplicación a cualquier contrato.

Su categorización jurídica implica que una vez calificado como reservado un contrato, exclusivamente podrán participar en la licitación o ser contratadas determinadas



categorías de empresas. Los contratos reservados de la DA 4ª se definen así por limitar la participación a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción, excluyendo a cualquier otra tipología de empresas o entidades.

Se puede calificar, y licitar o adjudicar como reservado un procedimiento abierto, restringido o negociado, un contrato menor o un acuerdo marco. Y se puede calificar como reservado para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción cualquier contrato, sea de obras, de concesión de obra pública, de servicios, de gestión de servicios públicos, de suministro, de colaboración del sector público y privado y los administrativos especiales. Y se puede calificar como reservado cualquier objeto contractual. Y se puede reservar un contrato de ochocientos euros y uno de ochenta millones de euros. En suma, cualquier licitación o contrato se puede calificar como reservado para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.

2. Procedimiento.

Se tramitan igual que cualquier otro contrato. Por lo que la elección del procedimiento, la publicidad, o los trámites, la solvencia o la clasificación exigibles, o incluso la concurrencia entre las entidades beneficiarias, no varía en absoluto. Se deben tener en cuenta tres únicas particularidades:

- En el anuncio de licitación debe advertirse que se trata de un contrato reservado y mencionar su regulación específica (DA 4ª LCSP).
- No procederá la exigencia de garantías provisionales, y no procederá la exigencia de garantías definitivas salvo casos excepcionales que deberán justificarse en el expediente.
- Se restringe el derecho a participar, por lo que en la “capacidad de obrar”, o “capacidad para contratar”, o en la “acreditación de la personalidad jurídica” se deberá establecer la exigencia y la comprobación de que solamente pueden participar Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción.

3. Reserva de lotes.

Resulta conveniente realizar una mínima mención a la reserva de lotes, ya que se trata de una opción que aparece mencionada hasta tres veces en la LCSP (D.A. 4ª, artículo 99.3 y 99.4).

La posibilidad de establecer lotes, y a continuación reservarlos, abre vías muy interesantes para aplicar con una mayor facilidad y en un mayor número de licitaciones la figura de los contratos reservados, y amplía de modo considerable las oportunidades para resultar adjudicatarias de un contrato público a estas entidades. Por ejemplo: un contrato de jardinería en que se hacen lotes por zonas y se califican determinados lotes como reservados. O un contrato obras en el que se califican como reservados los lotes de desescombro y de limpieza de obra. O un contrato de recogida de residuos en el que se califica como reservado el lote de papel y cartón. O un contrato de copistería en el que se hace un lote por un importe determinado.



4. Es obligatorio reservar contratos y además garantizar su cumplimiento.

La disposición adicional cuarta establece de manera clara e imperativa que las entidades que conforman el sector público están obligadas a fijar un porcentaje mínimo de sus contratos públicos, que deberán calificar como reservados para ser adjudicados a Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción. Y además de fijar el porcentaje mínimo la LCSP señala la obligación de garantizar su cumplimiento: “se fijarán las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior”.

5. Entidades beneficiarias. Exclusivamente dos tipologías de empresas pueden resultar adjudicatarias:

- **Empresas de Inserción** registradas y habilitadas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción. Las Empresas de Inserción tienen como objetivo facilitar el empleo y la inclusión social de personas desfavorecidas, a través de un periodo de acompañamiento, formación y contratación laboral en una estructura mercantil no lucrativa. Al menos entre el 30% y el 50% de su plantilla debe formarse con personas en situación o riesgo de exclusión social.
- **Centros Especiales de Empleo de iniciativa social** regulados en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). Se trata de empresas que además de producir bienes o prestar servicios, tienen como objetivo la inserción laboral de personas con discapacidad, disponiendo de los servicios de ajuste personal y social requeridos. Al menos un 70% de su plantilla debe estar compuesta por trabajadores y/o trabajadoras con discapacidad igual o superior a un 33%.

La D.A. 4ª señala como importante novedad que **únicamente los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social** pueden participar en la licitación de un contrato reservado. Y la propia LCSP, en su disposición final decimocuarta, regula el concepto y establece dos requisitos:

1. Que estén promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por entidades públicas o privadas que no tengan ánimo de lucro o tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos.
2. Y que en todo caso, en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social.



PROPUESTA APLICATIVA. CONTRATOS RESERVADOS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL Y EMPRESAS DE INSERCIÓN.

1. Anualmente se acordará el porcentaje del total del volumen presupuestario anual de los contratos públicos municipales para ser calificados como reservados y adjudicados a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción conforme a la Disposición Adicional 4ª.
2. Cualquier contrato y cualquier objeto contractual podrá ser calificado como reservado.
3. En el anuncio de licitación se deberá señalar que se trata de un contrato reservado.
4. En los procedimientos reservados no se exigirán garantías provisionales, y no se exigirán garantías definitivas salvo casos excepcionales debidamente motivados.
5. Únicamente podrán participar en los procedimientos reservados conforme a la DA 4ª las Empresas de Inserción y los Centros Especiales de Empleo que sean de iniciativa social, conforme a los requisitos establecidos en la disposición final decimocuarta de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
6. Para garantizar la aplicación de los contratos reservados, se adoptarán las siguientes medidas:
 - En la planificación anual de la contratación se deberá analizar la idoneidad de los contratos para ser calificados como reservados.
 - En el establecimiento de lotes, se deberá analizar la idoneidad para calificar alguno o alguno de los lotes como reservados.
 - Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de contratos reservados para el personal de contratación.
 - Se realizarán acciones de difusión de los productos, servicios y obras prestadas por los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, y las Empresas de Inserción.Con carácter anual se deberá recopilar, computar y publicar el total de contratos reservados y su importe económico.

5.2. CONTRATOS RESERVADOS A ENTIDADES Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.

Los contratos reservados para empresas y entidades de economía social, supone una de las grandes novedades de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, y aparecen regulados en la disposición adicional cuadragésima octava:



Disposició adicional cuadragésima octava. Reserva de ciertos contratos de servicios sociales, culturales y de salud a determinadas organizaciones.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional cuarta, los órganos de contratación de los poderes adjudicadores podrán reservar a determinadas organizaciones el derecho a participar en los procedimientos de licitación de los contratos de servicios de carácter social, cultural y de salud que enumera el Anexo IV bajo los códigos CPV 75121000-0, 75122000-7, 75123000-4, 79622000-0, 79624000-4, 79625000-1, 80110000-8, 80300000-7, 80420000-4, 80430000-7, 80511000-9, 80520000-5, 80590000-6, desde 85000000-9 hasta 85323000-9, 92500000-6, 92600000-7, 98133000-4 y 98133110-8.

2. Las organizaciones a que se refiere el apartado 1 deberán cumplir todas y cada una de las condiciones siguientes:

a) Que su objetivo sea la realización de una misión de servicio público vinculada a la prestación de los servicios contemplados en el apartado primero.

b) Que los beneficios se reinviertan con el fin de alcanzar el objetivo de la organización; o en caso de que se distribuyan o redistribuyan beneficios, la distribución o redistribución deberá realizarse con arreglo a criterios de participación.

c) Que las estructuras de dirección o propiedad de la organización que ejecute el contrato se basen en la propiedad de los empleados, o en principios de participación, o exijan la participación de los empleados, los usuarios o las partes interesadas.

d) Que el poder adjudicador de que se trate no haya adjudicado a la organización un contrato para los servicios en cuestión con arreglo al presente artículo en los tres años precedentes.

3. La duración máxima del contrato que se adjudique de acuerdo con lo dispuesto en esta disposición adicional no excederá de tres años.

4. En el anuncio que sirva de medio de convocatoria de la licitación se hará referencia a la presente Disposición adicional.

Al igual que con la DA 4ª, analizamos su regulación:

1. Concepto y aplicación

Su categorización jurídica implica que solamente podrán participar en la licitación o ser contratadas determinadas categorías de empresas, excluyendo a cualquier otra tipología jurídica.

Al igual que sucede con los contratos reservados conforme a la DA 4ª, cabe reiterar que el procedimiento es idéntico a cualquier otra licitación (con la salvedad de las tipologías de empresas y entidades que podrán ser admitidas). Y de nuevo reiteramos la posibilidad y el interés de reservar lotes para empresas y entidades de economía social.

No obstante, en este caso, no es posible reservar cualquier contrato para empresas y entidades de economía social, sino tan solo en aquellos supuestos y bajo los requisitos establecidos en la disposición adicional cuadragésima octava. Son los siguientes:

- La duración máxima del contrato que se adjudique a través de esta modalidad de reserva no puede exceder de tres años y que la organización de economía social



no haya resultado adjudicataria del mismo contrato y a través de esta misma reserva, en los tres años precedentes. Adviértase que, si una empresa o entidad de economía social está prestando un servicio gracias a una adjudicación reservada y finaliza su prestación, podría presentarse de nuevo a la licitación siempre que esa licitación no fuera nuevamente reservada para empresas de economía social.

- Además y muy importante, existe una limitación por el sector de actividad: solamente se puede reservar la licitación de los contratos de servicios de carácter social, cultural y de salud. Y ni siquiera todos los contratos u objetos contractuales de servicios sociales, culturales y de salud, sino exclusivamente aquellos cuyos códigos CPV figuran en el listado del Anexo IV: 75121000-0, 75122000-7, 75123000-4, 79622000-0, 79624000-4, 79625000-1, 80110000-8, 80300000-7, 80420000-4, 80430000-7, 80511000-9, 80520000-5, 80590000-6, desde 85000000-9 hasta 85323000-9, 92500000-6, 92600000-7, 98133000-4 y 98133110-8.

2. Entidades beneficiarias.

Si bien la disposición adicional cuarta precisa y concreta las dos tipologías de empresas beneficiarias, señalando su normativa regulatoria, no sucede lo mismo con las entidades y empresas beneficiarias de la disposición adicional cuadragésima octava. En este caso la Ley de Contratos del Sector Público se ha limitado a realizar una transcripción literal del artículo 77 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, que tan solo establece sus requisitos.

Sin embargo, no existen dudas sobre cuáles son las entidades beneficiarias, y para proporcionar seguridad jurídica y transparencia a los contratos reservados para empresas y entidades de economía social, es preciso que los órganos de contratación señalen en los pliegos cuáles son las tipologías exactas de empresas beneficiarias de esta reserva. Al respecto, acudimos a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, a través de cuya regulación concretamos que podrán participar en la licitación reservada de la disposición adicional cuadragésima octava las empresas o entidades constituidas conforme a las siguientes figuras jurídicas societarias o sociales:

Las asociaciones y fundaciones constituidas conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

3. Reserva no obligatoria.

Al contrario que en la DA 4ª, en la DA 48ª no se establece ninguna obligación para las administraciones públicas ni para los órganos adjudicadores de reservar un porcentaje mínimo de sus contratos a empresas y entidades de economía social. El texto legal señala que “se podrán reservar”, por lo tanto, se trata de una opción potestativa, voluntaria y sujeta al criterio de cada administración. Ello no es óbice para que esta posibilidad se



desarrolle, ni tampoco impide que cualquier entidad pública decida obligarse a que un porcentaje de sus contratos públicos sean reservados conforme a la DA 48ª y sean adjudicados y prestados por empresas de economía social. Por esa razón, se propone establecer dicha opción de manera voluntaria y tras un análisis previo.

PROPUESTA APLICATIVA. CONTRATOS RESERVADOS A EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.

1. Se podrán calificar como reservados conforme a la Disposición Adicional 48ª para ser adjudicados entre empresas y entidades de economía social, aquellos contratos de servicios sociales, culturales y de salud, cuyos CPV coincidan con los señalados en el Anexo VI de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
2. En el anuncio de licitación se deberá señalar que se trata de un contrato reservado conforme a la DA 48ª.
3. Únicamente podrán participar en los procedimientos reservados conforme a la DA 48ª las asociaciones y fundaciones constituidas conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
4. El Ayuntamiento de Valencia podrá promover la aplicación de los contratos reservados para empresas y entidades de economía social conforme a las siguientes medidas:
 - En la planificación anual de la contratación relativa a los contratos de servicios sociales, culturales y de salud, se deberá analizar la idoneidad de los contratos para ser calificados como reservados conforme a la DA 48ª.
 - En el establecimiento de lotes de los contratos de servicios sociales, culturales y de salud, se deberá analizar la idoneidad para calificar alguno o alguno de los lotes como reservados.
 - Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de contratos reservados para empresas y entidades de economía social para el personal de contratación.

Con carácter anual se deberá recopilar, computar y publicar el total de contratos reservados conforme a la DA 48ª y su importe económico.



6. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

6.1. REGULACIÓN Y CONCEPTO.

La incorporación de criterios de adjudicación de tipo social implicará evaluar las propuestas de las empresas licitadoras (incluyendo la mejor propuesta en términos sociales), determinar la mejor oferta y, en consecuencia, establecer la empresa adjudicataria del contrato.

El momento capital es el de la redacción de los pliegos de cláusulas administrativas, cuando se precisa seleccionar, concretar y redactar los criterios de adjudicación más apropiados conforme a las necesidades a satisfacer, los objetivos sociales propuestos, y las características del contrato (sector de actividad, precio, plazo, mano de obra necesaria y su cualificación, tejido socioeconómico, etcétera).

La nueva ley de contratos públicos aporta muy interesantes novedades sobre este aspecto, por lo que vamos a reproducir los apartados más relevantes del artículo 145:

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

1. La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la **mejor relación calidad-precio**.

Previa justificación en el expediente, los contratos se podrán adjudicar con arreglo a criterios basados en un planteamiento que atienda a la mejor relación coste-eficacia, sobre la base del precio o coste, como el cálculo del coste del ciclo de vida con arreglo al artículo 148.

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

Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

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

Las características medioambientales podrán referirse, entre otras, a la reducción del nivel de emisión de gases de efecto invernadero; al empleo de medidas de ahorro y eficiencia energética y a la utilización de energía procedentes de fuentes renovables durante la ejecución del contrato; y al mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en



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

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

...

6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;

b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

El artículo 145 determina sin necesidad de un profundo análisis jurídico la plena legalidad de los criterios sociales de adjudicación, despejando aquellas objeciones existentes con el anterior marco regulatorio. Por ello conviene analizar los principales aspectos de interés y sus novedades:

- 1. Se establece un listado amplio y abierto, con temáticas y aspectos concretos susceptibles de ser incluidos entre los criterios de adjudicación.** De este modo, los criterios de adjudicación de carácter social ya no incurren en una redacción que daba lugar a interpretaciones restrictivas sobre su alcance, siendo relevante que cabe aplicarlos de “manera transversal” como señala el artículo primero de la ley a cualquier objeto contractual, y no solo a aquellos contratos, según establecía el Real Decreto 3/2011: “*cu-
yas características vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales respondan a necesidades propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar*”).
- 2. Se ha superado el concepto de “vinculación directa al objeto del contrato”, sino que la vinculación debe establecerse con la propia prestación contractual.** Así, la norma considera y explica que está relacionada (y es válida) cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.



3. **Se ha superado el concepto de “oferta económicamente más ventajosa” y sustituido por la “mejor relación calidad-precio”.** De nuevo se logra evitar interpretaciones restrictivas que todavía se producían con el anterior marco normativo y que aducían que los criterios sociales debían tener una traslación económica y suponer una mejor oferta mensurable en términos monetarios. Esta argumentación ha pasado a mejor vida doctrinal.

La fijación de este concepto lo realizó y explicitó la Directiva 2014/24/UE, en su Considerando 89: *“Para evitar confusión con los criterios de adjudicación actualmente conocidos como la «oferta económicamente más ventajosa» en las Directivas 2004/7/CE y 2004/18/CE, procede utilizar una terminología distinta para abarcar dicho concepto: la «mejor relación calidad- precio». Y en pura coherencia, la LCSP ha eliminado por completo la expresión “oferta económicamente más ventajosa”, señalando que “La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio”.*

4. Por último, cabe advertir que propondremos clausulados exclusivamente objetivos. Al respecto, la ley de contratos señala que se dará preponderancia a los criterios objetivos frente a los subjetivos. No significa exclusividad, ni mandato, ni implica una ponderación mínima determinada. Por lo tanto, son tan válidos y legales los criterios subjetivos como los objetivos. Y la ley de contratos, tampoco señala en ningún caso y en ningún precepto que el precio ni los criterios objetivos deban tener una ponderación mínima obligatoria.

Pero la práctica demuestra una clara preferencia de los órganos de contratación hacia los criterios objetivos en detrimento de los criterios sujetos a juicios de valor. Lógico, ya que su elección evita recursos al garantizar la imparcialidad; y además facilita su trabajo al resultar innecesario disponer de un conocimiento especializado en la materia social de que se trate, pues se evalúan de forma automática.

Esta es la razón, por la que la totalidad de los criterios de adjudicación de carácter social que vamos a proponer para ser incorporados a los pliegos serán de carácter objetivo, de manera que se facilite su evaluación y su posterior verificación. Ello no debe ser obstáculo para que cuando los órganos de contratación consideren pertinente o necesaria la incorporación de criterios sociales de adjudicación sujetos a juicios de valor lo hagan sin ningún reparo.



6.2. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN.

Antes de la propuesta de clausulados, sugerimos utilizar la siguiente metodología de aplicación:

1. La selección de los criterios, la ponderación asignada y las escalas concretas, deberá realizarse tras un análisis previo del contrato: valor estimado, características, plazo de ejecución, oferta del mercado, nivel de responsabilidad social del sector a contratar, así como el número y cualificación necesaria del personal que ejecutará el contrato.
2. Se proponen modelos de cláusulas con una redacción específica, pero es obvio que el órgano de contratación puede siempre adaptarse a las particularidades de cada licitación. Del mismo modo podrán existir otras tipologías o temáticas de cláusulas más apropiadas.
3. Por lo tanto, corresponderá, en primer lugar, elegir el bloque o bloques temáticos más adecuados (inserción laboral, género, calidad en el empleo, comercio justo, etc).
4. En segundo lugar, se deberán seleccionar los criterios y subcriterios más adecuados al objeto contractual y las características del contrato antedichas. Al respecto reiteramos que la totalidad de los criterios son de carácter objetivo y no requieren juicios de valor ni comparativas entre las propuestas, sino que son escalas, fórmulas o criterios de “sí o no”, con una asignación de puntos automática, para facilitar el trabajo a los órganos, técnicos/as y mesas de contratación.
5. En tercer lugar, se deberá asignar una puntuación o ponderación específica a cada criterio o subcriterio. Habrá contratos que resulte conveniente asignar 1 punto y otros 10 puntos.
6. En cuarto lugar, se deben adaptar las escalas a dichas características. Por ejemplo, habrá contratos que resulte conveniente otorgar 10 puntos por la contratación de 1 persona con discapacidad, y otros contratos será adecuado contratar a 3 personas con discapacidad para obtener los 10 puntos.
7. En quinto lugar, en el propio pliego cada cláusula social que se incluya deberá ir acompañada de su correspondiente verificador asociado, que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de las cláusulas sociales. Para ello se facilita un sistema efectivo y garantista, que otorga transparencia e igualdad de trato, lanza un mensaje claro a los licitadores en el sentido de que deberán cumplir las obligaciones y compromisos adquiridos, y en particular facilita el trabajo a los órganos y al personal técnico de contratación.



6.3. PROPUESTA DE CLAUSULADO CON VERIFICADORES E INDICADORES.

CA.1. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.

1. Se valorará hasta con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a personas con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual, siempre que su número sea superior al establecido como condición especial de ejecución.
2. Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá comprometerse a contratar este perfil y número de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan hasta alcanzar dicho número.
3. El perfil de las personas a contratar lo deberá establecer el órgano de contratación, debiendo optar siempre que sea posible por aquellos perfiles en situación de exclusión social, con discapacidad intelectual, o especialmente desfavorecidos. A tal efecto en los pliegos se deberá especificar alguno, algunos o todos de entre los siguientes perfiles:
 - Personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental.
 - Personas en situación o riesgo de exclusión social, así señaladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Personas en situación de riesgo o exclusión social previstas en el artículo 4 de la Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión Social en la Comunitat Valenciana.
 - Personas con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015.
 - Aquellas con perfiles indicados en el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 15 de abril de 2016*.
 - Aquellas con especiales dificultades que el órgano de contratación considere adecuadas y aptas para la ejecución contractual. **
4. La selección de las personas a contratar se podrá realizar conforme a lo establecido en el Anexo I a través del Dispositivo de Inserción Valencia Inserta del Ayuntamiento de Valencia, de la Red de Apoyo a la Inserción Sociolaboral RAIS; desde la Agencia de Colocación dependiente de la Fundación CV Pacto por el Empleo; desde los Centros Ocupacionales Municipales o el OMAD o desde la Sección de Atención a la Diversidad Funcional; o bien a través de un programa o servicio público similar o seme-



jante a libre elección de la empresa contratista pero que cumpla el protocolo establecido en el Anexo I.

5. La asignación de la puntuación se realizará del siguiente modo:

- x puntos por el compromiso de contratar a 1 persona con dichos perfiles.
- x puntos por el compromiso de contratar a 2 personas con dichos perfiles.
- x puntos por el compromiso de contratar a 3 personas con dichos perfiles.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.1.

1. **Tras la formalización del contrato.** La empresa adjudicataria deberá aportar en el plazo de un mes desde la formalización del contrato, o en el plazo de un mes desde que se produzcan las contrataciones:

- Relación nominal y copia de los contratos de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social contratadas, especificando fecha de inicio y finalización, así como jornada laboral.

- Certificado de discapacidad, o certificado de la entidad pública que haya realizado la preselección, o certificado de servicios públicos sociales o una entidad cuya finalidad sea la inserción sociolaboral, acreditativo de los perfiles requeridos (previo consentimiento y cumplimiento de la Ley de Protección de datos de carácter personal).

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

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

EVALUADOR ASOCIADO A CA.1.

Número de personas con discapacidad o en situación de exclusión social contratadas y duración en meses de sus contratos.

* Personas que hayan agotado todas las prestaciones públicas, bien del sistema público protección a desempleados, bien la Renta Valenciana de Inclusión o prestaciones de la Seguridad Social. Personas perceptoras de la Renta Valencia de Inclusión o de la Renta Activa de Inserción. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, que han sido acogidos en instituciones del Sistema de Protección de Menores. Personas internas en establecimientos penitenciarios clasificados en el tercer grado penitenciario, personas en situación penitenciaria de libertad condicional y personas que han sido excarceladas en los últimos dos años. Menores de 21 años en edad laboral (mayores de 16 años) condenados por algún juzgado de menores, que se encuentran en situación de libertad vigilada o cumpliendo otra medida de la Ley Orgánica 5/2000 en medio abierto. Personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.



**.

Por ejemplo: Personas migradas que cumplen los requisitos previos exigidos para su regularización extraordinaria por el procedimiento de arraigo social. Personas que disponen de autorización de residencia temporal por razones de protección internacional.

CA.2. SUBCONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.

1. Se valorará hasta con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a subcontratar un porcentaje del precio de adjudicación del contrato con Empresas de Inserción y/o Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, y/o empresas o entidades de economía social, siempre que dicho porcentaje sea superior al establecido como condición especial de ejecución.
2. Las empresas que subcontratar serán exclusivamente:
 - Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, conforme a la descripción y requisitos señalados en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
 - Empresas de Inserción inscritas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Asociaciones y fundaciones constituidas conforme a la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de Fundaciones. Y las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social
3. La asignación de la puntuación se realizará del siguiente modo:
 - Se establece una escala, mediante la cual se asignará 1 punto por cada 2% de compromiso de subcontratación del precio de adjudicación del contrato con Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y empresas de economía social.
 - Se asignará el máximo de 10 puntos por el compromiso de subcontratar al menos un 20% del precio de adjudicación del contrato con las empresas y entidades arriba descritas.
 - Se asignará una puntuación proporcional para aquellas propuestas intermedias.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.2.

1. **Tras la formalización del contrato.** La empresa adjudicataria aportará en el plazo de un mes desde la formalización del contrato una declaración con la relación nominal de



las entidades a subcontratar (y señalando si se trata de Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, o empresas y entidades de economía social), y con indicación de conceptos, fechas previstas e importes a subcontratar.

- 2. En fase de ejecución del contrato.** Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar copia del contrato civil o mercantil, o factura, con indicación del Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción o empresa de economía social subcontratada, e inclusivo del concepto detallado, importe económico y fechas de ejecución.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.2.

Importe expresado en euros de subcontratación con Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, y empresas y entidades de economía social.

CA.3. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

CA.3.1. CONTRATACIÓN DE MUJERES:

1. Contratación de mujeres.

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 10 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector de (...), referenciado a la publicación del anuncio de licitación.

Alternativa. Valoración por la contratación de un número determinado de mujeres: se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres.

Alternativa. Contratación de un número concreto de mujeres y valoración mediante escala. Así, por ejemplo, se valorará con 3 puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a 1 mujeres, con 6 puntos a 2 mujeres, y con 9 puntos a 3 mujeres.

2. Contratación de mujeres en puestos cualificados, de responsabilidad o gerencia:

Se valorará con X puntos el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, a un porcentaje mínimo del 50% de mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: valoración de la contratación de un número determinado (con o sin escala). Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará



el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

3. Contratación de mujeres víctimas de violencia de género:

Se valorará con X puntos por cada mujer víctima de violencia de género que se comprometa a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual.

4. Contratación de mujeres en las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Alternativa. Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se valorará con X puntos, el compromiso de la contratación de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones en el marco de la ejecución del contrato para puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.3.1.

1. Tras la formalización del contrato. La empresa adjudicataria deberá aportar en el plazo de un mes desde la formalización del contrato, o en el plazo de un mes desde que se produzcan las contrataciones:

Relación nominal de las mujeres contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional. Y copia de contratos de trabajo.

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

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

En el caso de mujeres víctimas de violencia de género, se acreditará su condición conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, modificado por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto. Así como conforme al artículo 9 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. En estos contratos habrán de incluirse cláusulas de protección de datos para proteger en todo momento la identidad de estas mujeres.



EVALUADOR ASOCIADO A CA.3.1.

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

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

Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas para la prestación del contrato.

CA.3.2. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de adoptar alguna o algunas de las siguientes acciones de mejora en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada una de las siguientes acciones se otorgará X puntos:

Por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de **formación en materia de igualdad** a la plantilla que ejecuta el contrato.

1. Por la aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para **prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo**, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género.
2. Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el **empleo de lenguaje inclusivo y no sexista** en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
3. Por el diseño y ejecución de acciones de **prevención de riesgos y salud laborales con perspectiva de género** y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Por disponer y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato un **convenio de empresa que prevea medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.
5. Por disponer de **una certificación o acreditación en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, y se comprometan a aplicar en la ejecución del contrato las medidas y actuaciones exigidas para su obtención. O bien por comprometerse a solicitarlo y tramitarlo en el plazo de un mes desde la formalización del contrato. A tal efecto se considerará válido el distintivo “Empresa en Igualdad” del Ministerio de Sanidad,



Servicios Sociales e Igualdad, o el sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats” de la Generalitat Valenciana, siendo admisible cualesquiera otro de carácter análogo o equivalente.

6. Por el compromiso de que el **número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato** será de al menos el 50% del total.
7. Por el compromiso de presentar una **memoria sobre el impacto de género de la contratación**, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desagregados por sexo, e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.
8. Por el diseño, establecimiento y aplicación de **medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral** para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. A tal efecto se deberá detallar en la propuesta técnica el número de personas beneficiarias, el presupuesto destinado a cada medida y 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.
9. Por la **calificación y la experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** del personal que vaya a ejecutar el contrato:
 - X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una experiencia laboral acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.3.2.

(En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 10).

Verificador asociado 1. Con carácter anual, la adjudicataria deberá presentar un certificado expedido por la empresa o la persona formadora, indicativo de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.

Evaluador asociado 2. Horas de formación impartidas y número de personas asistentes.

Verificador asociado 2. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una copia del protocolo o las medidas adoptadas y breve memoria de impacto, que será certificado por una persona con formación especializada en igualdad; o acompañado de una declaración responsable de haber participado la plantilla o su representación legal.



Evaluador asociado 2. Número de medidas incluidas en el protocolo y número de personas beneficiadas.

Verificador asociado 3. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje inclusivo y no sexista, así como de una breve descripción de la difusión realizada. Y con carácter anual se deberá presentar copia en soporte informático de toda la documentación, publicidad, cartelería y materiales escritos o gráficos utilizados.

Evaluador asociado 3. Número de materiales producidos con lenguaje e imágenes inclusivas. Número de personas a las que se les ha difundido el protocolo.

Verificador asociado 4. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato la empresa adjudicataria deberá presentar una copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas.

Evaluador asociado 4. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas (con desagregación de sexo), de las medidas de salud laboral adaptadas a las características diferenciadas por sexo.

Verificador asociado 5. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato la adjudicataria deberá presentar una copia del convenio de empresa con indicación de las medidas de igualdad.

Evaluador asociado 5. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas (con desagregación de sexo), de las medidas de igualdad previstas en el convenio de empresa.

Verificador asociado 6. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato la empresa adjudicataria deberá presentar una copia de la certificación o el distintivo oficial.

Evaluador asociado 6. Número de personas trabajadoras beneficiadas de las medidas de igualdad aplicadas conforme a la certificación o distintivo en materia de igualdad. Número de empresas prestadoras de contratos públicos con distintivo oficial en materia de igualdad o comprometidas en su tramitación.

Verificador asociado 7. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una declaración con el número total y relación nominal de personas usuarias o beneficiarias de la prestación con desagregación de sexo (y en su aportar caso hojas de firmas o asistencia).

Evaluador asociado 7. Número de mujeres usuarias o beneficiarias de la prestación y porcentaje sobre el total de personas usuarias o beneficiarias.



Verificador asociado 8. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una copia de la evaluación del impacto de las actuaciones en favor de la igualdad para las personas beneficiarias de la prestación, o para las trabajadoras y trabajadores. Se deberá presentar datos desagregados por sexo, listado de acciones e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas aplicadas.

Evaluador asociado 8. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas (con desagregación de sexo), de las acciones de igualdad aplicadas a la ejecución del contrato.

Verificador asociado 9. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria técnica comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, contenido, duración, efectos y personas beneficiarias.

Evaluador asociado 9. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas.

Verificador asociado 10. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la adjudicataria deberá aportar el certificado académico de formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato; así como los contratos de trabajo, mercantiles o profesionales de la experiencia acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

Evaluador asociado 10. Número de personas adscritas a la ejecución del contrato con formación y experiencia específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

CA.3.3. CRITERIOS GENERALES SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Además de los criterios específicos ya señalados, consideramos oportuno el proponer un clausulado general sobre la incorporación de la perspectiva de género, pero que posea carácter objetivo y resulte fácilmente verificable. A tal efecto, y con el clausulado que a continuación se plantea, se podrían incluir criterios de adjudicación relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, tales como:

- Inclusión de la perspectiva de género en la ejecución del contrato.
- Medidas de igualdad entre mujeres y hombres en la ejecución contractual.
- Medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

”Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de (incorporar la perspectiva de género; o adoptar medidas de igualdad entre mujeres y hombres; o aplicar medidas de conciliación entre la vida, personal, familiar y laboral). Las propuestas técnicas se valorarán de forma objetiva, otorgándose X puntos por cada uno de los siguientes aspectos (o aquellos que el órgano de contratación considere):



1. Si para el diseño de las medidas se realizar y aporta un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, en la plantilla que ejecutará el contrato, o sobre las personas beneficiarias del contrato: 1 punto.
2. Si el diseño de las medidas resulta pertinente y existe una metodología de aplicación, un cronograma, un presupuesto y unas responsabilidades claras asignadas: 1 punto.
3. Si se incluye un plan de evaluación y seguimiento con indicadores y memoria final: 1 punto.
4. Si se designa como responsable en materia de igualdad a una persona de la plantilla, o se contrata a una técnica o técnico en igualdad con una formación mínima de 300 horas en la materia: 1 punto.
5. Si en la elaboración, diseño o aplicación de las medidas participa mayoritariamente la plantilla que ejecuta el contrato, el Comité de Empresa, o la representación legal de las trabajadoras y trabajadores: 1 punto.
6. Si los compromisos de la empresa en materia de igualdad son transmitidos internamente de modo fehaciente, y son comunicados externamente de forma clara y continuada.

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.3.3.

Verificador asociado 1. En el plazo de dos meses la empresa adjudicataria deberá aportar copia del diagnóstico o análisis realizado.

Evaluador asociado 2. Número de diagnósticos de género realizados y número de personas afectadas o beneficiadas.

Verificador asociado 2. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria inclusiva de las medidas adoptadas, cronograma, presupuesto y funciones o responsabilidades asignadas.

Evaluador asociado 2. Número de medidas adoptadas y número de personas beneficiadas.

Verificador asociado 3. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar la memoria final de impacto y evaluación de las medidas de igualdad.

Evaluador asociado 3. Número de memorias de impacto de género realizadas y número de personas implicadas o beneficiadas.

Verificador asociado 4. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, una certificación de la empresa expresando la designación nominal de la persona responsable de igualdad; o bien copia del contrato laboral o profesional, y curriculum vitae con copia de titulación específica en materia de igualdad de la persona contratada.



Evaluador asociado 4. Número de empresas adjudicatarias de los contratos municipales que han designado a una persona como responsable en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Verificador asociado 5. Con carácter anual, la adjudicataria deberá presentar un listado comprensivo de todas las acciones de comunicación interna y externa realizadas, y una copia en soporte informático de las mismas.

Evaluador asociado 5. Número de empresas adjudicatarias de los contratos municipales que han realizados acciones de comunicación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y número total de acciones realizadas.

CA.4. CALIDAD EN EL EMPLEO.

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de la empresa de adoptar alguna o algunas de las siguientes políticas de organización y cualificación que impliquen una mejor y más eficiente prestación del contrato. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada uno de los siguientes subcriterios se otorgará x puntos con un máximo de X:

C.A.4.1. Empleo estable.

Se valorará con X puntos el compromiso de integrar en la plantilla que ejecutará el contrato al menos a un 80% de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido. Se equiparará a contrato indefinido a los socios y socias de cooperativas, sociedades laborales y empresas de trabajo asociado.

Alternativa. Valoración por la contratación para la prestación de un número concreto de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.

Alternativa. Conversión de contratos eventuales en indefinidos. Se valorará con X puntos la conversión de cada (o de X) contratos eventuales en contratos indefinidos.

Alternativa. Aplicación de escalas a los criterios antedichos. Por ejemplo, se valorará con 3 puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a un 50% de personas trabajadoras con contrato indefinido, con 6 puntos por un 75% de personas con contrato indefinido, etcétera. O con 1 punto la conversión de un contrato eventual en indefinido, con 2 puntos la conversión de dos contratos eventuales en indefinidos, etcétera.

CA.4.2. Mejoras laborales y salariales.

Se valorará con X puntos a las empresas que en su propuesta técnica detallen y cuantifiquen las mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dis-



puesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.

CA.4.3. Formación de la plantilla que ejecutará el contrato.

Se valorará con X puntos el compromiso de diseñar e impartir formación de al menos X horas anuales, relacionada con la prestación contractual a la plantilla que ejecutará el contrato.

CA.4.4. Ampliación de jornada laboral.

Se valorará con X puntos por la conversión de cada contrato a jornada parcial (igual o inferior a 20 horas semanales) en contratos a jornada completa (igual o superior a 35 horas semanales).

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.4

(En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 4).

Verificador asociado CA.4.1.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de la relación nominal y el número de personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la jornada, y la tipología del contrato (indefinido, duración determinada, o socios/as de empresas de economía social).
- Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta, emitido por la Seguridad Social) e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras, la antigüedad en la empresa y las bases de cotización.
- En su caso, el órgano de contratación podrá requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa, así como copia de los contratos de trabajo en modelo estandarizado del Servicio Público Estatal de Empleo.

Evaluador asociado CA.4.1. Número de personas con contrato indefinido en la prestación contractual y porcentaje sobre el total de la plantilla que ejecuta el contrato.

Verificador asociado CA.4.2.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de las condiciones laborales concretas, con expresión detallada de las mejoras específicas, sean cuantitativas como cuantitativas, y comparativa con el convenio colectivo o el régimen aplicable.



- Informe ITA e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras y las bases de cotización.

Evaluador asociado CA.4.2. Número de personas beneficiadas de mejoras laborales o salariales.

Verificador asociado CA.4.3.

Anualmente durante toda la duración del contrato y sus prórrogas, la empresa adjudicataria deberá aportar un certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.

Evaluador asociado CA.4.3. Horas de formación impartidas y número de personas asistentes.

Verificador asociado CA.4.4.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de la relación nominal y el número de personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la jornada, y la tipología del contrato.
- Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta, emitido por la Seguridad Social) e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras, la antigüedad en la empresa y las bases de cotización.
- En su caso, el órgano de contratación podrá requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa, así como copia de los contratos de trabajo en modelo estandarizado del Servicio Público Estatal de Empleo.

Evaluador asociado CA.4.4. Número de personas con contrato a jornada completa en la prestación contractual y porcentaje sobre el total de la plantilla que ejecuta el contrato.

CA.5. COMERCIO JUSTO.

Se valorará hasta con X puntos a las empresas o personas licitadoras que se comprometan a incluir en la prestación del servicio o en el contenido del suministro productos de comercio justo.

Este criterio se evaluará de forma automática mediante la siguiente escala, en relación con el importe o porcentaje de productos de comercio justo, respecto al presupuesto global de licitación, que el licitador se compromete a incluir en la ejecución del contrato.



- Por el compromiso de utilizar al menos un número X de productos de comercio justo, y que supongan al menos un X % sobre el total del presupuesto de adjudicación: 5 puntos.
- Por el compromiso de utilizar al menos un número X de productos de comercio justo y que supongan al menos un X% sobre el total del presupuesto de adjudicación: 10 puntos.
- Por el compromiso de utilizar al menos un número X de productos de comercio justo y que supongan al menos un X% sobre el total del presupuesto de adjudicación: 15 puntos.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.5.

La empresa adjudicataria deberá acreditar anualmente mediante facturas o albaranes que los suministros o productos poseen la etiqueta acreditada por la organización mundial de comercio justo (WFTO), o las etiquetas Fairtrade (Fairtrade Labelling Organization), SPP (Símbolo de Pequeños Productores), Naturland, Fair for Life, Eco-cert, u otras de carácter equivalente; pudiendo también acreditar por cualquier medio de prueba que dichos productos cumplen todos los requisitos exigidos para la obtención de las mismas conforme a la Resolución del Parlamento Europeo sobre comercio justo y desarrollo, de 6 de julio de 2006 [2005/2245 (INI)].

Igualmente se podrán realizar inspecciones periódicas por parte de los servicios correspondientes, para verificar el compromiso de utilización de productos de comercio justo. En el momento de la realización de estas inspecciones se podrá solicitar a la empresa adjudicataria la acreditación de estos productos.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.5.

Importe total en euros de productos de comercio justo suministrados, así como número y porcentaje de productos utilizados o suministrados de comercio justo sobre el total.

Tipologías contractuales idóneas para su incorporación:

- Suministro de bolsas serigrafiadas de comercio justo para campañas, jornadas, congresos, etc.
- Servicio de catering para las pausas café en las jornadas, congresos y actos institucionales.
- Lotes de productos de artesanía para los premios de diferentes concursos, certámenes, etc.
- Merchandising de las diferentes concejalías.



- Suministro de camisetas para eventos deportivos como carreras populares y sociales, o celebración de acciones de sensibilización como la carrera por la igualdad, carrera contra el cáncer, etc...
- Instalación y gestión de máquinas automáticas expendedoras de bebidas frías y calientes y aperitivos en los edificios municipales.
- Servicios de conservación y mejora de parques, jardines, arbolado viario y jardinerías de la ciudad, con productos y/o sistemas productivos que cumplan los estándares de Comercio Justo.
- Servicios de bar, cantinas y/o comedores de centros de dependencia municipal (Centros de Actividades para personas mayores, Centro Escolares Públicos, centros deportivos, etc..), que incorporen productos de comercio justo.
- Suministro de uniformes del personal municipal que incorporen productos textiles de comercio justo.

CA.6. CONTRATACIÓN RESPONSABLE DE SERVICIOS AGROALIMENTARIOS Y GESTIÓN DE ESPACIOS DEDICADOS AL SUMINISTRO O CONSUMO DE ALIMENTOS.

1. Se valorará hasta con X puntos a las empresas o personas licitadoras que se comprometan a incluir en la prestación del servicio o en el contenido del suministro productos alimentarios de calidad y/o cercanía. 2. Se entenderá por tales aquellos que reúnan todas o algunas de las siguientes características:

- A. Productos procedentes de circuitos de proximidad, en cuyo transporte desde la recolección, sacrificio o transformación hasta el suministro se hayan minimizado las emisiones de dióxido de carbono (CO²) y de gases de efecto invernadero (GEI). A tal efecto se considera en el ámbito de proximidad y como objetivo la contratación de productos del agrosistema de la Huerta de Valencia, en consonancia con lo dispuesto por la Ley 5/2018, de 6 de marzo, de la Generalitat, de la Huerta de València y al Decreto 201/2017, de 15 de diciembre, del Consell, por el que se regula la venta de proximidad de productos primarios y agroalimentarios..
- B. Alimentos frescos que no hayan precisado de cámaras de atmósfera controlada ni sufrido procesos de ultra congelación.
- C. Canales cortos de distribución conforme al Decreto 201/2017, de 15 de diciembre, del Consell, por el que se regula la venta de proximidad de productos primarios y agroalimentarios.
- D. Productos frescos conforme a la descripción del Código Alimentario Español, y/o conforme al Decreto 84/2018, de 15 de junio, del Consell, de fomento de una alimentación saludable y sostenible.
- E. Productos procedentes de agricultura, pesca o ganadería ecológica, acreditados conforme al Reglamento CE/834/2007 del Consejo Europeo de 28 de junio de 2007,



sobre producción y etiquetaje de productos ecológicos; o certificados por el Comité de Agricultura Ecológica de la Comunitat Valenciana; o conforme a los Avales de Sistemas Participativos de Garantía tal y como los define la Federación Internacional de Movimientos de Agricultura Ecológica; u otros de carácter semejante.

- F. Productos con características de biodiversidad, variedades tradicionales, razas autóctonas, productos procedentes de cultivos desarrollados sobre suelo, aquellos comprendidos en el Catálogo valenciano de variedades tradicionales agrarias; y aquellos con Denominación Geográfica, Indicación Geográfica, Especialidades Tradicionales Garantizadas y Marcas de calidad alimentaria u otros estándares de calidad equivalentes.
- G. Ausencia absoluta de alimentos o aditivos que no hayan sido modificados genéticamente ni producidos a partir de organismos modificados genéticamente.
- H. Ausencia absoluta de alimentos no saludables conforme al Decreto 84/2018, de 15 de junio, del Consejo Europeo, de fomento de una alimentación saludable y sostenible.
- I. Condiciones laborales y salariales dignas, respetando los costes de producción y garantizando la renta de referencia fijada por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente en aplicación de la Ley 19/1995 de Modernización de explotaciones agrarias.
- J. Compromisos medioambientales relacionados con la prestación contractual como la reducción de residuos no reciclables, envasados a granel y reutilizables; el plan de medioambiental que incluya acciones pedagógicas, formativas y de sensibilización, así como de minimización de excedentes y desperdicios alimentarios, comunicación de los valores de responsabilidad social y ambiental ligados a la prestación del servicio o a la gestión del espacio; plan de formación específico para el persona ligado a la prestación del servicio espacio, o los sistemas y productos de limpieza conforme a criterios ambientales.
- K. La elaboración de una oferta gastronómica que atienda casos particulares de personas o colectivos que por prescripción facultativa tengan un régimen especial de alimentos, y el atender los casos especiales que pudieran surgir. En especial, cabrá realizar una alternativa vegana o vegetariana, o la atención a personas y comunidades religiosas con requerimientos especiales.

3. Estos criterios se evaluarán de forma automática mediante la siguiente escala, en relación con el importe o porcentaje de productos de cercanía y/o calidad, respecto al presupuesto global de licitación, que el licitador se compromete a incluir en la ejecución del contrato.

- Por el compromiso de utilizar al menos un 20% de productos de calidad y/o cercanía sobre el total del presupuesto de adjudicación: 5 puntos.
- Por el compromiso de utilizar al menos un 40% de productos de calidad y/o cercanía sobre el total del presupuesto de adjudicación: 10 puntos.
- Por el compromiso de utilizar al menos un 60% de productos de calidad y/o cercanía sobre el total del presupuesto de adjudicación: 15 puntos.



VERIFICADOR ASOCIADO A CA.6.

La empresa adjudicataria deberá acreditar anualmente mediante facturas, albaranes, certificaciones o pruebas técnicas que los suministros o productos poseen las características estrictas que se hallan establecido en los pliegos: procedentes de circuitos de proximidad; alimentos frescos; productos de temporada; certificados ecológicos; o con características de biodiversidad, variedades tradicionales o razas autóctonas.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.6.zzs

Importe total en euros de productos de calidad y/o cercanía suministrados, así como porcentaje del total de productos utilizados o suministrados de calidad y/o cercanía sobre el total.

Tipologías contractuales idóneas para su incorporación:

- Comedores Escolares Municipales.
- Comedores de los Casals de Esplai de la Juventud.
- Comedores Sociales y Programas Sociales de Asistencia a Domicilio.
- Servicio de comidas puntuales (catering para eventos).
- Máquinas de venta automática.
- Cafeterías, quioscos u otras instalaciones similares de titularidad municipal.
- Ocupación de dominio público para la venta de alimentos.
- Licitaciones de puestos en mercados municipales.
- Mercados de venta no sedentaria.

Aplicación de los criterios:

Debe tenerse en cuenta que la aplicación de estos criterios en los pliegos de contratación debe realizarse de forma particular, y adaptando sus características, exigencias y porcentajes o cuantías a cada licitación concreta conforme a sus características, los objetivos planteados y la oferta existente en el mercado. En este sentido, proponemos el siguiente sistema aplicativo:

1. Por una cuestión metodológica se ha señalado cada aspecto como criterios de adjudicación, lo que no es óbice para que puedan figurar también como condiciones especiales de ejecución, o como especificaciones técnicas de obligado cumplimiento. Así por ejemplo: en un contrato de gestión de un comedor escolar se podrá exigir que toda la fruta proceda de circuitos de proximidad con una distancia máxima de 30 kilómetros.
2. Además, cabrá establecer un porcentaje mínimo obligatorio (especificación técnica preceptiva o condición especial de ejecución) y a su vez un criterio de adjudicación referido al mismo criterio para aquellas propuestas que mejoren dichos mínimos. Por ejemplo: el 50% de la carne de ternera deberá ser ecológica (con los avales y garantías señalados), y además se po-



drá valorar mediante escala aquellas propuestas que se comprometan a suministrar el 75% o el 100% de carne ecológica.

3. Por lo tanto, en cada licitación, se deberán analizar los productos a emplear o suministrar, debiendo indicarse expresamente para cada producto si las características establecidas en el clausulado se plantean como obligación (y en qué porcentaje o cuantía mínima), y/o como criterio de adjudicación (también con sus correspondientes escalas, porcentajes o cuantías).
4. Del mismo modo la selección de cada criterio y subcriterio se realizará de manera adaptada a las características de cada licitación y sus productos; por ejemplo, no se trata de copiar literalmente todos los criterios establecidos en F), sino de indicar solamente si procede únicamente la referencia a variedades tradicionales agrarias. De igual modo, las principales frutas, hortalizas y verduras que se usen para la elaboración de los menús o los suministros se escogerán en función de la temporada, de acuerdo con los calendarios de disponibilidad de los alimentos de temporada que estén publicados o puedan publicar las administraciones locales o autonómicas, o en su defecto instituciones académicas o profesionales.
5. Corresponderá al órgano de contratación seleccionar cuáles de los criterios planteados resultan idóneos para cada licitación, resultando obvio que podrán seleccionarse varios de ellos y no limitarse a uno solo.
6. Por último, cabrá también establecer lotes para cada tipología de producto, señalando para cada lote las condiciones de ejecución, las especificaciones técnicas, y los criterios de adjudicación más adecuados a sus características.

CA.7. CRITERIOS DE CALIDAD SOCIAL.

Se valorará el compromiso de la empresa de adoptar alguna o algunas de las siguientes políticas de calidad, organización e implicación social que redunden en una mejor y más eficiente prestación del contrato. Por el compromiso de aplicar o desarrollar cada uno de los siguientes subcriterios se otorgará x puntos con un máximo de X:

C.A.7.1. Participación.

Hasta X puntos a las empresas que en su propuesta técnica detallen la aplicación de metodologías y mecanismos de participación en el diseño, la ejecución y la evaluación del contrato de las personas o agentes implicados, las personas profesionales, o las personas o usuarias o beneficiarias del servicio.

CA.7.2. Coordinación.

Se valorará con X puntos a las empresas que en su propuesta técnica aporten el compromiso concreto de participación nominal en redes de trabajo o la suscripción de acuerdos de colaboración con entidades públicas o con el tejido asociativo en acciones de interés social y comunitario directamente relacionadas con el objeto del contrato y que incidan en su prestación, durante el periodo de ejecución del mismo.



CA.7.3. Sensibilización.

Se valorará hasta con X puntos a las empresas que en su propuesta técnica detallen las actividades de información o sensibilización social relativas al objeto contractual, así como el compromiso de aportación de los resultados formales de la ejecución del contrato a través de publicaciones o comunicaciones durante la ejecución del contrato o al finalizarlo en relación con su desarrollo, prestación y conclusiones.

CA.7.4. Atención al público.

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de disponer de oficina y personal para la atención al público o a las personas usuarias o beneficiarias de la prestación a contratar en el mismo lugar de prestación del contrato o del servicio.

CA.7.5. Reinversión en la actividad contractual.

Se valorará hasta con X puntos el compromiso de reinvertir los beneficios procedentes del contrato en actuaciones relacionadas con la propia prestación contractual. A tal efecto, las empresas en su propuesta técnica deberán establecer que reinvertirán los beneficios conforme a sus fines sociales coincidentes con el objeto del contrato.

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.7

(En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 5).

Verificador asociado CA.7.1.

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria técnica comprensiva de las acciones y metodologías empleadas, el número de personas y/o entidades implicadas, y evaluación del impacto o resultados obtenidos de la participación.

Evaluador asociado CA.7.1. Número de personas y entidades que han participado en el diseño o ejecución de la prestación contractual.

Verificador asociado CA.7.2.

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

Evaluador asociado CA.7.2. Número de entidades públicas o privadas, y redes de trabajo que han participado y colaborado en la prestación contractual.



Verificador asociado CA.7.3.

Con carácter anual, la empresa deberá aportar una memoria técnica comprensiva de las acciones y actividades de información y sensibilización social. Entrega de copias de las publicaciones.

Evaluador asociado CA.7.3. Número de acciones realizadas y número de personas alcanzadas o beneficiadas.

Verificador asociado CA.7.4.

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

Evaluador asociado CA.7.4. Número de personas atendidas.

Verificador asociado CA.7.5.

En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar las escrituras o estatutos acreditativos de la ausencia de ánimo de lucro o la reinversión de beneficios.

Evaluador asociado CA.7.5. Número de entidades prestadoras con ausencia de ánimo de lucro.

CA.8. CREACIÓN DE EMPLEO.

Se valorará hasta con 15 puntos sobre el total del baremo a los licitadores y/o licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a un mayor número de personas.

Para el cálculo se deberá señalar en la propuesta de la empresa el número de personas a contratar, y la duración expresada en horas de cada contrato laboral a suscribir con cada trabajador o trabajadora. Dicho cómputo dará como resultado final la expresión de jornadas laborales a lo largo de toda la prestación contractual.

Este criterio se evaluará de forma automática mediante la escala que establezca el órgano de contratación. Por ejemplo:

- Por el compromiso de contratar o emplear al menos 12.000 horas en jornadas laborales: 5 puntos.
- Por el compromiso de contratar o emplear al menos 15.000 horas en jornadas laborales: 10 puntos.
- Por el compromiso de contratar o emplear al menos 18.000 horas en jornadas laborales: 15 puntos.



VERIFICADOR ASOCIADO A CA.8

En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, se deberá aportar una declaración jurada con el listado nominal de personas adscritas o que se adscribirán a la ejecución del contrato, indicando la duración de cada contrato y la jornada laboral de cada una de ellas.

Anualmente se deberá aportar el Informe de Trabajadores en Alta, emitido por la Seguridad Social, indicativo de las personas trabajadoras con indicación de la antigüedad en la empresa y las bases de cotización.

En el caso de que parte del empleo generado no fueran personas trabajadoras por cuenta ajena en la propia empresa (como personal autónomo, socias y socios de cooperativas o personal de empresas subcontratadas), deberá aportarse declaración jurada y acreditación de su contratación con indicación de duración de sus contratos y la jornada laboral.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.8

Número de personas contratadas para la ejecución contractual (detallando duración del contrato y jornada laboral de cada una de ellas).

CA.9. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Se valorará hasta con 5 puntos sobre el total del baremo a los licitadores y/o licitadoras que se comprometan durante toda la ejecución del contrato, para todas las personas que participen en cualquier fase de la cadena de producción, y a lo largo de toda la cadena de suministro, a promover y respetar los Derechos Humanos, así como a prestar el contrato con escrupuloso respeto a las siguientes Convenciones y Convenios Internacionales:

- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso.
- Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima.



- Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración.
- Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.9

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar alguno o algunos de los siguientes sistemas de acreditación (el órgano de contratación determinará cuál o cuáles):

- Declaración responsable acreditando haber ejecutado el contrato con escrupuloso respeto a las Convenciones y Convenios Internacionales señalados como condición de ejecución.
- En casos específicos se podrá requerir (señalándolo previamente en los pliegos) una certificación, sello, distintivo específico que acredite el cumplimiento de los citados Convenios Internacionales, como por ejemplo el Sello Fairtrade, o las certificaciones SA 8000, TCO Certified, OHSAS 8001, ISO 9001, DS 49001, ISO 20400, o cualesquiera otros de carácter equivalente, así como la presentación de un plan de cumplimiento normativo o de un programa de Compliance, o su acreditación a través de una auditoría externa.
- Además, se podrá requerir informes específicos a las organizaciones sociales y ciudadanas para la verificación de las consideraciones sociales y ambientales, también en materia de protección y defensa de los derechos humanos, de acuerdo con el artículo 157.5 de la LCSP 2017.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.9

El evaluador se asocia a la prestación contractual, señalando el número y porcentaje de contratos que han cumplido y/o acreditado el cumplimiento de las Convenciones de la OIT o la promoción y respeto de los Derechos Humanos.

CA. 9. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN COMPLEMENTARIOS.

Para terminar el apartado relativo a los criterios de adjudicación desde una perspectiva responsable, conviene abordar cuatro aspectos a tener en cuenta:

1. Las ofertas anormalmente bajas o temerarias.
2. La ponderación del precio y del conjunto de criterios de adjudicación en el baremo.
3. La fórmula utilizada para el cálculo de la puntuación a determinar.
4. El umbral mínimo exigido a las propuestas técnicas.



OFERTAS ANORMALMENTE BAJAS O TEMERARIAS

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, regula las ofertas anormales (temerarias), en su artículo 149, del que extraemos parte de su contenido:

Artículo 149. Ofertas anormalmente bajas.

1. En los casos en que el órgano de contratación presuma que una oferta resulta inviable por haber sido formulada en términos que la hacen anormalmente baja, solo podrá excluirla del procedimiento de licitación previa tramitación del procedimiento que establece este artículo.

2. La mesa de contratación, o en su defecto, el órgano de contratación deberá identificar las ofertas que se encuentran incursas en presunción de anormalidad, debiendo contemplarse en los pliegos, a estos efectos, los parámetros objetivos que deberán permitir identificar los casos en que una oferta se considere anormal.

...

4. Cuando la mesa de contratación, o en su defecto el órgano de contratación hubiere identificado una o varias ofertas incursas en presunción de anormalidad, deberá requerir al licitador o licitadores que las hubieren presentado dándoles plazo suficiente para que justifiquen y desglosen razonada y detalladamente el bajo nivel de los precios, o de costes, o cualquier otro parámetro en base al cual se haya definido la anormalidad de la oferta, mediante la presentación de aquella información y documentos que resulten pertinentes a estos efectos.

...

En todo caso, los órganos de contratación rechazarán las ofertas si comprueban que son anormalmente bajas porque vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201.

Del mismo extraemos las siguientes conclusiones y su posible aplicación en los pliegos:

1. Los pliegos deben señalar con carácter previo y mediante parámetros objetivos qué ofertas se considerarán anormales o temerarias. Por ejemplo: cualquier oferta inferior al 15% del precio de licitación se considerará anormal o desproporcionada.
2. También en los pliegos se indicará expresamente que se rechazarán las ofertas anormalmente bajas por no haber incluido en su cálculo los costes salariales derivados de los convenios colectivos sectoriales vigentes en aplicación de lo dispuesto en el artículo 201.
3. No obstante, la aplicación de las bajas temerarias no es automática, y no es posible excluir directamente a una empresa por incurrir en una baja desproporcionada conforme a los parámetros señalados en los pliegos, sino que es preciso requerir al licitador, establecer un plazo para que pueda aportar alegaciones y documentación, o justificar y desglosar razonada y detalladamente el bajo nivel de los precios.
4. Por lo tanto, en los pliegos se deberá establecer una condición especial de ejecución que exija el cumplimiento de un concreto convenio colectivo sectorial y territorial; se calcula-



rán y desglosarán los costes laborales conforme a dicho convenio; y se establecerá un parámetro proporcional como baja anormal o temeraria y un parámetro cualitativo que impida ofertar por debajo de los costes laborales.

Siguiendo estas pautas y aplicando el procedimiento de alegaciones, se podrá excluir de la licitación a una empresa que incurra en una oferta económica por debajo de los costes salariales conforme al convenio colectivo aplicable, cuando esta resulte injustificada.

PONDERACIÓN DEL CRITERIO ECONÓMICO.

La ley de contratos no señala que el coste o el precio de adjudicación deba tener una ponderación mínima determinada, pese a lo cual persiste en muchas administraciones públicas una tendencia que desnaturaliza la búsqueda de la mejor relación calidad-precio, al señalar una peso excesivo y desproporcionado del coste, o precio, sobre el resto de criterios de adjudicación, y no solo los sociales y medioambientales, sino también aquellos que garantizan una adecuada calidad en la prestación del contrato.

Al respecto, cabe señalar la obviedad de que los órganos de contratación tienen el deber de obtener el mejor importe de adjudicación y gestionar en consecuencia los presupuestos públicos de manera racional y eficiente. No obstante, también sabemos que lo barato es caro. Y un contrato público bien ejecutado, de calidad, en unas condiciones laborales dignas y con una correcta atención a las personas usuarias es más importante que un ahorro pírrico, y en último término es más eficiente, incluso en términos monetarios o economicistas.

Por lo tanto, debemos apostar por la responsabilidad social de los contratos, lo que implica el pago de un precio justo, la consideración de todos los costes adyacentes a una prestación o a un producto, y la ejecución en unas condiciones laborales adecuadas y dignas, lo que resulta incompatible con admitir que se tiren los precios, o con valorar el coste con un 80% del total del baremo de adjudicación.

Entendemos que no cabe a priori y con carácter general que el coste o precio deba tener una ponderación máxima del 30%, del 40% o del 50%, sino que es preciso realizar un necesario estudio de las características del contrato y el sector de actividad para determinar cuál será su ponderación idónea y proporcionada. Además, la limitación a su ponderación debe complementarse no solo con cláusulas sociales y de calidad, sino también con las medidas relativas a la fórmula aplicable, los costes laborales y las bajas temerarias.

No obstante, se establece con carácter general que la ponderación del criterio económico no podrá ser superior al 50% del total del baremo, pero cabrá exceptuar dicho máximo cuando el órgano de contratación lo justifique debidamente en el expediente.

A modo de ejemplo cabe citar que el Ayuntamiento de Barcelona en su “Decreto de Alcaldía de contratación pública sostenible”, establece que en los contratos en los que las



retribuciones del personal trabajador sean determinantes del coste total, el criterio de adjudicación que valora el precio del contrato podrá tener una ponderación máxima del 35% de la puntuación total”. Otras administraciones establecen horquillas orientativas como que el precio no superará el 50% del total, la calidad técnica será de al menos el 40% del total y los criterios sociales y ambientales de al menos el 10% del total.

LA FÓRMULA UTILIZADA

Es habitual que en el ámbito de la contratación pública responsable pase desapercibida la fórmula de cálculo para la asignación de puntos por el precio de licitación, pero se trata de una cuestión trascendental, tras la que se esconden efectos contrarios a una contratación pública responsable, pues según la fórmula empleada en la asignación de puntos, puede suceder que la asignación de puntos a las empresas licitadoras en función de la diferencia de sus ofertas económicas sea proporcional, lógica y lineal, o bien notoriamente desproporcionada, premiando de forma desmesurada las bajas sobre la oferta económica.

En este sentido, la normativa de contratos públicos no señala cuál debe ser la fórmula aplicable y ni siquiera establece unos parámetros, por lo que existen diversidad de fórmulas aplicables, aunque el artículo 146.2 LCSP señala que: **“La elección de las fórmulas se tendrá que justificar en el expediente”**.

Cabe por lo tanto aplicar una fórmula desde parámetros de calidad y responsabilidad social, cuya justificación en el expediente se alinea con el Tribunal de Cuentas que *“rechaza el empleo de fórmulas de valoración de ofertas que no guardan la debida proporción entre estas y los puntos a repartir”*, o con la doctrina del Tribunal Administrativo de Recursos de la Comunidad de Madrid, que en resolución nº 173/2014 señaló que *“la puntuación atribuida al precio o tarifa de las distintas ofertas debe ser proporcional a la reducción del presupuesto base que permite cada una de ellas, para no desvirtuar el impacto de este parámetro a la hora de decidir la adjudicación del contrato”*.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Valencia debería aprobar y aplicar para todos sus contratos públicos, una fórmula homogénea, sencilla, lineal y que guarde la debida proporción entre las ofertas, que no premie en exceso a las ofertas más bajas, sino que establezca una asignación de puntos proporcional.

VALORACIÓN MÍNIMA EXIGIDA A LA OFERTA TÉCNICA.

Para terminar con este bloque de cuestiones referidas a la modulación de la importancia del coste o precio, resulta de enorme interés aludir a lo prescrito en el artículo 146.3 LCSP: *“En el caso de que el procedimiento de adjudicación se articule en varias fases, se indicará igualmente en cuales de ellas se irán aplicando los distintos criterios, estable-*



ciendo un umbral mínimo del 50 por ciento de la puntuación en el conjunto de los criterios cualitativos para continuar en el proceso selectivo”.

Esta previsión trata de evitar que una empresa saque 10 puntos de 40 en la propuesta técnica y en cambio obtenga 60 puntos de 60 en la propuesta económica, pero sumando ambas resulte adjudicataria del contrato frente a otras empresas con mejores ofertas técnicas y sociales, algo por desgracia habitual, y que implica una prestación con una calidad pésima, además de probablemente unas condiciones laborales indignas.

Para impedirlo, la normativa permite articular un procedimiento de adjudicación por fases y establecer una puntuación o umbral mínimo del 50% para cada una de las fases. De este modo, en la primera fase se evaluará la propuesta técnica, y la empresa que no obtenga el 50% de la puntuación, quedará descartada o eliminada del proceso selectivo, no pudiendo pasar a la siguiente fase, a la evaluación de la propuesta económica.

PROPUESTA APLICATIVA. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS RELATIVOS A LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

1. Bajas anormales o desproporcionadas:

2. Se indicará en los pliegos el parámetro económico por debajo del cual se considera que una proposición contiene valores anormales o desproporcionados.
3. Se considerará como parámetro objetivo para apreciar que las proposiciones no se pueden cumplir por la inclusión de propuestas anormales o desproporcionadas cuando la propuesta de la empresa licitadora proponga un precio inferior a los costes laborales mínimos por categoría profesional conforme al convenio laboral aplicable. En estos casos se articulará el procedimiento previsto en el artículo 149 LCSP.

4. Ponderación del criterio económico.

5. El criterio económico se deberá ponderar de manera equilibrada y razonable con los criterios técnicos, sociales y medioambientales.
6. La ponderación del criterio económico no podrá superar el 50% del total del baremo, salvo que se motive y justifique debidamente en el expediente.

7. Fórmula utilizada.

8. Para el cálculo de la asignación de puntos por el criterio económico se utilizará en todo caso una fórmula lineal y proporcional, homogénea para toda la contratación pública municipal, que se deberá justificar en el expediente. A través de dicha fórmula las ofertas recibirán menos puntuación proporcionalmente en función de su diferencia con la oferta más baja que se haya admitido.

9. Valoración exigida a la propuesta técnica.



En todos aquellos contratos que resulte preciso asegurar un adecuado nivel de calidad que garantice la adecuada prestación del contrato, se articulará por fases el procedimiento de adjudicación, estableciendo que será preciso un umbral mínimo del 50 por ciento de la puntuación en el conjunto de los criterios técnicos o de calidad para continuar en el proceso selectivo y quedando excluidas del procedimiento aquellas empresas licitadoras que no alcancen dicho umbral del 50%.

7. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

7.1. REGULACIÓN Y CONCEPTO.

Se hallan reguladas en el artículo 202 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público:

Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

En todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de entre las que enumera el apartado siguiente.

2. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyéndose así a dar cumplimiento al objetivo que establece el artículo 88 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

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



jo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

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

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

Analizamos la regulación de las condiciones especiales de ejecución de tipo social desde el punto de vista jurídico y práctico:

1. **La posibilidad y legalidad de incorporar condiciones especiales de ejecución de los contratos de tipo social, ético y medioambiental no admite ninguna objeción jurídica:** la legislación de contratos públicos avala de forma expresa y clara dicha opción.
2. Las condiciones especiales de ejecución del contrato **se configuran como verdaderas obligaciones** que todas las empresas licitadoras asumen de forma implícita al presentar sus propuestas, y que la empresa adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en el momento de prestar el contrato. No suponen una condición o requisito previo, sino una exigencia en la fase de ejecución del contrato, obviamente una vez adjudicado. Por lo tanto, no se debe acreditar su cumplimiento en el momento de presentar las ofertas, sino que se requerirá su cumplimiento en la fase de ejecución del contrato.
3. Al igual que sucede con los criterios de adjudicación, la LCSP ofrece un **listado temático extenso y ejemplificativo**, cuya razón de ser es la de despejar por completo cualquier objeción o reparo jurídico. El listado no es exhaustivo, sino que las temáticas sociales, éticas o medioambientales descritas son susceptibles de ser ampliadas y adaptadas.
4. Se reitera la referencia de que las condiciones especiales de ejecución deben estar **“vinculadas al objeto del contrato”**, pero de nuevo aclara el concepto al añadir **“en el sentido del artículo 145”**. Es decir, no se exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, sino que debe relacionarse con la propia prestación contractual:



cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.

5. Como una de las novedades, cabe advertir que **es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución**. Por lo tanto, al igual se sucede con los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y las Empresas de Inserción, nos hallamos ante una aplicación de la contratación responsable de carácter obligatoria para todas las administraciones públicas, y que materializa el precepto señalado en el artículo primero de la Ley de Contratos Públicos: *“En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales”*.

Establecida la obligatoriedad de su señalamiento, se deben eludir obligaciones vagas o de muy fácil cumplimiento, así como indicar simplemente la acreditación de un cumplimiento legal ya de por sí obligado. Se debe por lo tanto optar por condiciones de ejecución adaptadas a la prestación contractual, que coadyuven a la adopción de políticas de responsabilidad social, que beneficien de manera efectiva a las personas usuarias, y que promuevan una mejora en las condiciones laborales de la plantilla que ejecutará el contrato.

6. Considerando su carácter obligatorio, advertimos sobre su **aplicación bajo criterios de prudencia y progresividad**, de manera que no se incorporen en los pliegos condiciones especiales de ejecución desproporcionadas en relación con las características del contrato ni con la oferta existente en el mercado.

Y del mismo modo que cabe criticar el exceso, tampoco sería lógico pecar por defecto. No pretendamos por lo tanto, incluir la misma o las mismas condiciones especiales de ejecución en un contrato para la redacción de un proyecto técnico por importe de 5.000 euros, que requiere cualificación específica y supone que lo prestará una persona en un plazo de dos meses, que en un contrato de atención a domicilio, por importe de un millón de euros, que requerirá cincuenta personas en plantilla, cuya duración con las prórrogas será de cuatro años y que permitirá aplicar interesantes políticas de inserción, o de igualdad, o de calidad en el empleo, o abrir interesantes nichos para la economía social, o para las pequeñas y medianas empresas.

7. En la presente guía y considerando el criterio de prudencia se propone un listado de condiciones de ejecución de carácter social con un cierto carácter de mínimos. No obstante, en función de las características del contrato sería perfectamente posible acudir al listado de criterios de adjudicación e incluir alguna o algunas de las cláusulas allí contenidas entre las condiciones de ejecución.



Es decir, habrá contratos en los que resulte adecuado y proporcional exigir con carácter obligatorio (condición de ejecución) que se imparta formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres; o que se exija como obligatorio convertir x contratos temporales en indefinidos; o que se mejoren las condiciones salariales de la plantilla en un sector de actividad sin convenio colectivo; o que un porcentaje de los productos a suministrar sean de comercio justo.

8. Recordamos también que **las condiciones especiales de ejecución (de obligado cumplimiento) y los criterios de adjudicación (de asunción voluntaria) son compatibles y plenamente sinérgicas**. No se trata de elegir entre unas u otras, sino que resulta recomendable incluir ambos, señalando como obligación un listón razonable que la mayoría de los licitadores pueda superar, y que en el momento de incorporar los criterios de adjudicación subamos el nivel, de modo que los licitadores que aporten un mayor compromiso o valor social a la prestación obtengan una puntuación más alta por ello. Por ejemplo, cabe obligar (condición de ejecución) a que se contrate para la ejecución del contrato a una persona con discapacidad; y valorar (criterio de adjudicación) a las empresas que se comprometan a contratar a dos o más personas con discapacidad.
9. Por último y muy importante: **es imprescindible verificar su efectivo cumplimiento**. De nada nos servirá redactar e incluir una cláusula social, si en los propios pliegos no establecemos cómo y cuándo acreditará la empresa adjudicataria su correcta ejecución y qué consecuencias se derivarán de su incumplimiento. Para ello proponemos sistemas de control y verificación, señalando el momento y la documentación específica que deberán presentar las empresas adjudicatarias.

7.2. CLAUSULADO.

CE.1. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO.

CE.1. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.*

1. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a X personas con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener dicha contratación durante toda la prestación contractual.
2. Si la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá comprometerse a contratar este perfil a través de las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan hasta alcanzar dicho número.



3. El perfil de las personas a contratar lo deberá establecer el órgano de contratación entre alguno o algunos de los siguientes:
- Las personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental.
 - Las personas con perfiles señalados en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Personas en situación de riesgo o exclusión social previstas en el artículo 4 de la Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión Social en la Comunitat Valenciana.
 - Las personas con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
 - Aquellas con perfiles indicados en el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 15 de abril de 2016.
 - Aquellas con especiales dificultades que el órgano de contratación considere adecuadas y aptas para la ejecución contractual

* Ver perfiles en CA1.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.1.

1. **Tras la formalización del contrato.** La empresa adjudicataria deberá aportar en el plazo de un mes desde la formalización del contrato, o en el plazo de un mes desde que se produzcan las contrataciones:
- Una relación nominal de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como jornada laboral.
 - Copia de contratos de trabajo.
 - Certificado de discapacidad, o certificado de servicios públicos sociales o una entidad cuya finalidad sea la inserción sociolaboral, acreditativo de los perfiles requeridos (previo consentimiento y cumplimiento de la Ley de Protección de datos de carácter personal).
2. **En fase de ejecución del contrato.** Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:
- Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.1.

Número de personas con discapacidad o en situación de exclusión social contratadas y duración en meses de sus contratos.



CE.2. SUBCONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.

1. La empresa adjudicataria deberá subcontratar al menos un X% del precio de adjudicación del contrato con una Empresa de Inserción, o un Centro Especial de Empleo de iniciativa social; o una empresa o entidad de economía social.
2. Las empresas que subcontratar serán exclusivamente:
 - Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, conforme a la descripción y requisitos señalados en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
 - Empresas de Inserción inscritas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Asociaciones y fundaciones constituidas conforme a la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de Fundaciones. Y las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.2.

1. Tras la formalización del contrato. La empresa adjudicataria deberá aportar en el plazo de un mes desde la formalización del contrato una declaración con la relación nominal de las entidades a subcontratar (y señalando si se trata de Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, o empresas y entidades de economía social), y con indicación de conceptos, fechas previstas e importes a subcontratar.

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

- Copia del contrato civil o mercantil, o factura, con indicación del Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción o empresa de economía social subcontratada, e inclusivo del concepto detallado, importe económico y fechas de ejecución.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.2.

Importe expresado en euros de subcontratación con Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, y empresas y entidades de economía social.



CE.3. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

CE.3.1. CONTRATACIÓN DE MUJERES:

CE.3.1.1. Contratación de mujeres.

La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, una proporción de mujeres al menos 5 puntos superior al porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector de (...), tomando como referencia la fecha de publicación del anuncio de licitación.

Alternativa. Se exigirá la contratación de X número de mujeres en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual.

CA.3.1.2. Contratación de mujeres en puestos cualificados, de responsabilidad o gerencia:

Se exigirá la contratación de X mujeres para ejecución del contrato, y durante toda la prestación contractual, en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

Alternativa: se exigirá la conversión y mejora de categoría profesional de X contratos de mujeres en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual.

CA.3.1.3. Contratación de mujeres víctimas de violencia de género:

Se exigirá la contratación de X mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual.

CA.3.1.4. Contratación de mujeres en las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):

Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se deberán realizar contrataciones de mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones que realice la empresa para la prestación del contrato.

Alternativa. Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, se deberá contratar a mujeres en todas (o el 50%, o el X%) de las nuevas contrataciones en el marco de la ejecución del contrato para puestos de gerencia, responsabilidad o cualificados.



VERIFICADOR ASOCIADO A CE.3.1.

1. Tras la formalización del contrato. La empresa adjudicataria deberá aportar en el plazo de un mes desde la formalización del contrato, o en el plazo de un mes desde que se produzcan las contrataciones:

Relación nominal de las mujeres contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como jornada laboral, y en su caso categoría profesional. Y copia de contratos de trabajo.

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

- Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.
- En el caso de mujeres víctimas de violencia de género, se acreditará su condición conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, modificado por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto. O conforme al artículo 9 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. En estos contratos habrá de incluirse cláusulas de protección de datos para proteger en todo momento la identidad de estas mujeres.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.3.1.

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

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

Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas para la prestación del contrato.

CE.3.2. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

1. Se deberán impartir al menos X horas anuales de **formación en materia de igualdad** a la plantilla que ejecuta el contrato.
2. Se deberá aprobar y difundir un protocolo o medidas específicas para **prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo**, o para



prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género.

3. Se deberá aprobar y difundir un protocolo específico para el **empleo de lenguaje inclusivo y no sexista** en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
4. Se deberán diseñar y ejecutar acciones de **prevención de riesgos y salud laborales con perspectiva de género** y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Se deberá asegurar que el **número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato** será de al menos el 50% del total.
6. Se deberá aportar una **memoria sobre el impacto de género de la contratación**, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desagregados por sexo, e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas. Dichos datos desagregados por sexo serán preceptivos en aquellos contratos de servicios que de manera prioritaria se basen en la atención a personas usuarias.
7. Se deberán diseñar y aplicar **medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral** para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. A tal efecto se deberá detallar el número de personas beneficiarias, el presupuesto destinado a cada medida y 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.
8. Se deberá aportar a la ejecución del contrato personal con **cualificación y la experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Al menos X personas que se adscriban a la ejecución del contrato deberán contar con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta cualificación será obligatoria en aquellos contratos que tienen relación directa con la educación, juventud, cultura y deportes, que el personal que desarrollan las prestaciones contratadas y que tienen relación directa con niños y niñas, así como con adolescentes.



VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CE.3.2.

(En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 8).

Verificador asociado 1. Con carácter anual, la adjudicataria deberá presentar un certificado expedido por la empresa o la persona formadora, indicativo de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.

Evaluador asociado 2. Horas de formación impartidas y número de personas asistentes.

Verificador asociado 2. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una copia del protocolo o las medidas adoptadas y breve memoria de impacto, que será certificado por una persona con formación especializada en igualdad; o acompañado de una declaración responsable de haber participado la plantilla o su representación legal.

Evaluador asociado 2. Número de medidas incluidas en el protocolo y número de personas beneficiadas.

Verificador asociado 3. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje inclusivo y no sexista, así como de una breve descripción de la difusión realizada. Y con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados.

Evaluador asociado 3. Número de materiales producidos con lenguaje e imágenes inclusivas. Número de personas a las que se les ha difundido el protocolo.

Verificador asociado 4. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato la empresa adjudicataria deberá presentar una copia del plan de prevención de riesgos laborales, especificando las medidas diferenciadas por sexo diseñadas y aplicadas.

Evaluador asociado 4. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas (con desagregación de sexo), de las medidas de salud laboral adaptadas a las características diferenciadas por sexo.

Verificador asociado 5. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una declaración con el número total y relación nominal de personas usuarias o beneficiarias de la prestación con desagregación de sexo (y en su aportar caso hojas de firmas o asistencia).

Evaluador asociado 5. Número de mujeres usuarias o beneficiarias de la prestación y porcentaje sobre el total de personas usuarias o beneficiarias.



Verificador asociado 6. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una copia de la evaluación del impacto de las actuaciones en favor de la igualdad para las personas beneficiarias de la prestación, o para las trabajadoras y trabajadores. Se deberá presentar datos desagregados por sexo, listado de acciones e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas aplicadas.

Evaluador asociado 6. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas (con desagregación de sexo), de las acciones de igualdad aplicadas a la ejecución del contrato.

Verificador asociado 7. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá aportar una memoria técnica comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, contenido, duración, efectos y personas beneficiarias.

Evaluador asociado 7. Número de medidas concretas y número de personas beneficiadas.

Verificador asociado 8. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar el certificado académico de la formación en materia de igualdad de las personas adscritas a la ejecución del contrato.

Evaluador asociado 8. Número de personas adscritas a la ejecución del contrato con formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

CE.4. CALIDAD EN EL EMPLEO.

CE.4.1. Empleo estable.

La empresa adjudicataria deberá integrar en la plantilla que ejecutará el contrato al menos a un X% de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido. Se equipará a contrato indefinido a los socios y socias de cooperativas, sociedades laborales y empresas de trabajo asociado.

Alternativa. Se exigirá la contratación para la prestación de un número concreto de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.

Alternativa. Se exigirá la conversión de X contratos eventuales en indefinidos.

CE.4.2. Salario mínimo determinado.

En ausencia de convenio colectivo regulador, la empresa adjudicataria deberá aplicar a la plantilla que ejecute el contrato de un salario bruto anual mínimo de xx.xxxx €.



CE.4.3. Formación de la plantilla que ejecutará el contrato.

La empresa adjudicataria deberá diseñar e impartir al menos de X horas anuales de formación, relacionada con la prestación contractual a la plantilla que ejecutará el contrato.

CE.4.4. Ampliación de jornada laboral.

La empresa adjudicataria deberá realizar la conversión de X contratos a jornada parcial (igual o inferior a 20 horas semanales) en contratos a jornada completa (igual o superior a 35 horas semanales).

CE.4.5. Mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales.

La empresa adjudicataria estará obligada a mantener los puestos de trabajo adscritos a la ejecución del contrato y a no minorar unilateralmente sus condiciones laborales durante todo el periodo de ejecución del contrato, asimismo deberá aplicar cualquier mejora sobre legislación laboral básica aplicable que corresponda en cada momento a las personas trabajadoras adscritas al cumplimiento del contrato en función del convenio del sector que sea aplicable al presentar al oferta, excepto acuerdo explícito entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

CE.4.6. Aplicación y cumplimiento del convenio colectivo sectorial y territorial.

La empresa adjudicataria deberá en todo caso cumplir y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato las condiciones laborales y salariales del Convenio Colectivo sectorial y territorial de aplicación.

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CE.4

Verificador asociado CE.4.1.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de la relación nominal y el número de personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la jornada y tipología del contrato (indefinido, duración determinada, o socios/as de empresas).
- Informe ITA emitido por la Seguridad Social, e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras, la antigüedad en la empresa y las bases de cotización.
- En su caso, el órgano de contratación podrá requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa, así como copia de los contratos de trabajo en modelo estandarizado del Servicio Público Estatal de Empleo.

Evaluador asociado CE.4.1. Número de personas con contrato indefinido en la prestación contractual y porcentaje sobre el total de la plantilla que ejecuta el contrato.



Verificador asociado CE.4.2.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Informe ITA e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras y las bases de cotización. En su caso se podrán requerir los TC1 y TC2, así como nóminas y contratos de trabajo.

Evaluador asociado CE.4.2. Número de personas beneficiadas de mejoras salariales.

Verificador asociado CE.4.3.

Anualmente la empresa adjudicataria deberá aportar un certificado expedido por la empresa o persona formadora, indicativo de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes.

Evaluador asociado CE.4.3. Horas de formación impartidas y número de personas asistentes.

Verificador asociado CE.4.4.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de la relación nominal y el número de personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la jornada, y la tipología del contrato.
- Informe ITA indicativo de las personas trabajadoras, antigüedad y bases de cotización.
- En su caso, el órgano de contratación podrá requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa, así como copia de los contratos de trabajo en modelo estandarizado del Servicio Público Estatal de Empleo.

Evaluador asociado CE.4.4. Número de personas con contrato a jornada completa en la prestación contractual y porcentaje sobre el total de la plantilla que ejecuta el contrato.

Verificador asociado CE.4.5.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de la relación nominal y el número de personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación de la categoría profesional y las condiciones salariales aplicadas.
- Informe ITA emitido por la Seguridad Social, e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras, la antigüedad en la empresa y las bases de cotización.



- En su caso, el órgano de contratación podrá requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa, así como copia de los contratos de trabajo en modelo estandarizado del Servicio Público Estatal de Empleo.

Evaluador asociado CE.4.5. Número de personas empleadas en la prestación contractual y número de personas que no han visto minoradas sus condiciones salariales y laborales.

Verificador asociado CE.4.5.

En el plazo de dos meses tras la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar:

- Declaración jurada de la relación nominal y el número de personas adscritas a la ejecución del contrato, con indicación del convenio colectivo aplicado y sus condiciones salariales.
- Informe ITA emitido por la Seguridad Social, e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras, la antigüedad en la empresa y las bases de cotización.
- En su caso, el órgano de contratación podrá requerir una copia de los TC1 y TC2 de la empresa, así como copia de los contratos de trabajo en modelo estandarizado del Servicio Público Estatal de Empleo.

Evaluador asociado CE.4.5. Número de personas empleadas en la prestación contractual y número de personas empleadas en la prestación a las que se aplica el convenio colectivo sectorial y territorial.

CE.5. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

La empresa adjudicataria durante toda la ejecución del contrato, para todas las personas que participen en cualquier fase de la cadena de producción, y a lo largo de toda la cadena de suministro, deberá comprometerse a promover y respetar los Derechos Humanos, así como a prestar el contrato con escrupuloso respeto a las siguientes Convenciones y Convenios Internacionales:

- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso.
- Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima.



- Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración.
- Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.5

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar alguno o algunos de los siguientes sistemas de acreditación (el órgano de contratación determinará cuál o cuáles):

- Declaración responsable acreditando haber ejecutado el contrato con escrupuloso respeto a las Convenciones y Convenios Internacionales señalados como condición de ejecución.
- En casos específicos se podrá requerir (señalándolo previamente en los pliegos) una certificación, sello, distintivo específico que acredite el cumplimiento de los citados Convenios Internacionales, como por ejemplo el Sello Fairtrade, o las certificaciones SA 8000, TCO Certified, OHSAS 8001, ISO 9001, DS 49001, ISO 20400, o cualesquiera otros de carácter equivalente, así como la presentación de un plan de cumplimiento normativo o de un programa de Compliance, o su acreditación a través de una auditoría externa.
- Además, se podrá requerir informes específicos a las organizaciones sociales y ciudadanas para la verificación de las consideraciones sociales y ambientales, también en materia de protección y defensa de los derechos humanos, de acuerdo con el artículo 157.5 de la LCSP 2017.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.5

El evaluador se asocia a la prestación contractual, señalando el número y porcentaje de contratos que han cumplido y/o acreditado el cumplimiento de las Convenciones de la OIT o la promoción y respeto de los Derechos Humanos.

CE.6. CLÁUSULA DE RESPONSABILIDAD FISCAL.

1. La empresa adjudicataria deberá evitar la evasión y la elusión fiscal en el marco de la prestación contractual, así como a garantizar la correcta tributación de las rentas derivadas del presente contrato.

2. En cumplimiento de la presente condición especial de ejecución, la empresa adjudicataria deberá presentar una declaración responsable en la que:

- a) Manifieste el compromiso de incorporar la totalidad de las rentas derivadas del contrato en sus declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.



cas, del Impuesto sobre la Renta de No Residentes o del Impuesto sobre Sociedades, según el caso.

b) Manifieste que la empresa no destina, por sí misma o mediante entidades vinculadas (en los términos del artículo 18.2 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades), las rentas derivadas del presente contrato a la realización de operaciones en paraísos fiscales con la finalidad de obtener un ahorro fiscal (de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 36/2006, de 29 de noviembre, de medidas para la prevención del fraude fiscal). O de forma alternativa, que la empresa acredite que su operativa en un territorio calificado como paraíso fiscal responde a motivos económicos válidos distintos del ahorro fiscal.

3. Las declaraciones responsables no podrán ser calificadas por los licitadores como confidenciales, y se publicarán en el portal de contratación en el perfil del contratante, con el objeto de que cualquier persona física o jurídica con un interés legítimo pueda alegar respecto a su veracidad de conformidad los principios de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.6

La empresa adjudicataria con carácter anual deberá aportar una declaración responsable manifestando haber ejecutado el contrato sin incurrir en evasión ni elusión fiscal y garantizado la correcta tributación de las rentas derivadas del contrato.

En casos específicos, referidos a contratos y sectores en los que puedan licitar empresas que operan en paraísos fiscales, se incorporará en los pliegos el siguiente texto como sistema de verificación:

1. La empresa adjudicataria autorizará expresamente al órgano de contratación para que acceda a sus datos fiscales en poder de la Administración tributaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 95.1.k) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.
2. Si la empresa adjudicataria forma parte de un grupo en el que alguna de sus entidades esté sometida a la obligación de presentar la información país por país, en los términos previstos en los artículos 13 y 14 del Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, facilitará al órgano de contratación una copia de las declaraciones presentadas durante la ejecución del contrato, en los diez días siguientes a la presentación de cada una de ellas ante la Administración tributaria.
3. Si la empresa adjudicataria está sometida a la obligación de presentar la declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones



relacionadas con paraísos o territorios calificados como paraísos fiscales, de conformidad con la Orden HFP/816/2017, de 28 de agosto, facilitará al órgano de contratación una copia de las declaraciones presentadas durante la ejecución del contrato, en los diez días siguientes a la presentación de las mismas ante la Administración tributaria.

4. Se podrán requerir informes a las organizaciones sociales especializadas en la consecución de una fiscalidad justa para la verificación de la presente condición especial de ejecución.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.6

El evaluador se referirá al número de empresas adjudicatarias de contratos públicos municipales que han prestado el contrato con criterios de responsabilidad fiscal y sin utilizar la elusión fiscal ni la evasión en paraísos fiscales.

CE.7. CLÁUSULA LINGÜÍSTICA.

La empresa adjudicataria y, en su caso, las subcontratistas, deberán observar, durante la ejecución del contrato, la cooficialidad de ambos idiomas, valenciano y castellano, sujetando su actividad a criterios de bilingüismo y de respeto a los derechos lingüísticos de los ciudadanos y ciudadanas, de acuerdo con los artículos 10 y 11 de la Ley 4/1983, de 23 de noviembre, de uso y enseñanza del valenciano; los artículos 1, 2 y 17 del Reglamento municipal sobre uso y normalización del valenciano en el municipio de València; y los artículos 13 y 15 de La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Será responsabilidad del servicio gestor del contrato el velar por el correcto uso de las lenguas oficiales, para lo cual dispondrán de la asistencia y asesoría del Gabinet de Normalització Lingüística.

1. A tal efecto, cuando la prestación del servicio objeto de la contratación comporte una relación directa con la ciudadanía, se tendrán que cumplir las siguientes condiciones:

- a) La empresa adjudicataria proporcionará su prestación respetando el derecho ciudadano a ser atendido en las dos lenguas oficiales.
- b) Los impresos, escritos y notificaciones de uso público serán realizados en valenciano y en castellano por la empresa adjudicataria.
- c) Las empresas adjudicatarias de un contrato del Ayuntamiento de València y, en su caso, las subcontratistas deberán utilizar el valenciano y el castellano en todas las intervenciones públicas y comunicaciones de carácter general ligadas a la actividad objeto del contrato (Se consideran comunicaciones de carácter general:



- Rotulación y señalización.
- Informaciones, publicidad, anuncios y documentos de oferta de servicios.
- Comunicaciones emitidas por megafonía.
- Cualquier otra dirigida a la ciudadanía en general).

Para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos lingüísticos de la ciudadanía, la persona o empresa contratista deberá contar entre el personal encargado de la prestación con un número suficiente de personas con competencia lingüística adecuada y certificada en ambas lenguas.

2. Cuando el objeto de la adjudicación sea una obra pública, las señales, indicadores y notas públicas deberán estar en las dos lenguas oficiales.

3. Cuando el objeto del contrato sea una consultoría o asistencia técnica los pliegos de prescripciones técnicas establecerán la obligación de que las empresas adjudicatarias presenten sus trabajos y documentos en las dos lenguas oficiales, salvo que expresamente se establezca lo contrario. El Ayuntamiento de València no asumirá en ningún caso la traducción de documentos escritos creados en virtud de un contrato de consultoría y asistencia.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.7

1. Cuando el objeto del contrato comporte una relación directa con la ciudadanía, en el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar una relación nominal del personal con dominio de ambas lenguas cooficiales.

2. Con carácter anual se deberá presentar una relación listada y una copia en soporte informático de toda la publicidad, rotulación, anuncios, cartelería y cuanta documentación o materiales escritos o gráficos utilizados.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.7

Número de personas adscritas a la ejecución del contrato con dominio de ambas lenguas cooficiales.

Número total de comunicaciones bilingües realizadas (publicidad, rotulación, anuncios, cartelería y cuanta documentación o materiales escritos o gráficos utilizados).



8. CUMPLIMIENTO, VERIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE IMPACTO.

CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CLAUSULADO SOCIAL

Consideramos que la fase de verificación del cumplimiento del clausulado social es la más importante de todos el proceso de contratación pública responsable.

Es cierto que de manera creciente muchas administraciones públicas incorporan en sus pliegos diferentes cláusulas sociales, pero no es menos cierto que solo una pequeña parte verifica y comprueba realmente su adecuado cumplimiento por parte de las empresas adjudicatarias.

Nos hallamos en verdad ante un mal endémico, no de la contratación pública responsable en particular, sino de la contratación pública en general. Así que la experiencia y el propio desarrollo de la contratación pública responsable nos conduce a una conclusión muy clara: la clave de bóveda de la contratación pública responsable se halla en la verificación de su cumplimiento.

Sabedores de esta dificultad, **proponemos un sistema de control y verificación completo, sencillo y eficaz, con el valor añadido de facilitar sobremanera el trabajo al personal técnico de contratación. Su resumen pautado sería el siguiente:**

1. Se incorpora a los pliegos un clausulado objetivo o aritmético, que evita los juicios de valor y facilita su evaluación al órgano de contratación, de forma que quien deba valorar los criterios sociales no precisa ser experto o experta en igualdad de género, o en inserción laboral, o en derecho laboral.
2. Se establece la obligación de acompañar cada cláusula social de su correspondiente verificador asociado, que aporta un sistema de control y acreditación de cumplimiento estandarizado, cuya descripción o texto literal deberá siempre incluirse en los propios pliegos.
3. Los verificadores remiten a la presentación de una documentación específica que permiten de manera rápida y fácil al órgano de contratación o la persona responsable del contrato comprobar el efectivo cumplimiento de cada cláusula, pues requiere tan solo examinar determinada documentación una o dos veces al año y cotejar su contenido con las obligaciones asumidas por el adjudicatario.
4. La carga de la prueba (la acreditación de cumplimiento) se traslada a la empresa adjudicataria, y además se establece para la misma, siempre y en todo caso, la obligación de acreditar el cumplimiento de las cláusulas sociales y de hacerlo conforme a la documentación estandarizada ya establecida en los pliegos, lo que facilitará su examen y comprobación posterior.



Aplicando este sistema se proporciona plena transparencia e igualdad de trato al procedimiento, puesto que todas las empresas licitadoras conocen de antemano qué documentación deberán aportar en caso de resultar adjudicatarias. Evitamos así que las cláusulas sociales queden en el plano simbólico o decorativo, convirtiéndolas en cláusulas efectivas. Para ello es fundamental establecer un procedimiento sistemático y homogéneo en los pliegos, pues de este modo lanzamos un cuádruple mensaje a los licitadores:

- Las cláusulas deben cumplirse de manera efectiva.
- Que les corresponderá acreditar su cumplimiento aportando la documentación prestablecida.
- Que se verificará su correcta ejecución, asignando expresamente la función de control.
- Y que de su incumplimiento se derivarán consecuencias graves.

Por lo tanto, los pliegos de cláusulas administrativas particulares acompañarán cada criterio de adjudicación y cada condición de ejecución de carácter social, de un verificador asociado, que señalará la documentación que debe presentar obligatoriamente el adjudicatario para acreditar su cumplimiento, así como el momento en el que deberán hacerlo.

Y para cerrar este círculo, es preciso que los pliegos incluyan una cláusula general relativa al sistema de control y verificación, para lo que proponemos la siguiente redacción:

PROPUESTA APLICATIVA. CUMPLIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

1. La empresa contratista estará obligada como única responsable de la total realización del contrato, al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación que hubiera asumido, y todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia social.
2. La empresa contratista deberá acreditar de manera efectiva la correcta prestación del contrato en lo relativo a los criterios de adjudicación a los que se haya comprometido en su propuesta técnica, así como las condiciones de ejecución de carácter social, debiendo presentar a tal efecto y en el momento señalado la documentación indicada en el presente pliego para la verificación de su cumplimiento.
3. Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de carácter social se consideran obligaciones contractuales esenciales, su incumplimiento tendrá el carácter de muy grave, y en caso de incumplimiento el órgano de contratación podrá optar por:
 - Resolver el contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.
 - Continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación debe estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato.



- No se acordará la prórroga de aquellos contratos en los que esté contemplada la misma, cuando la empresa adjudicataria hubiera incumplido de manera grave las condiciones especiales de ejecución o los criterios de adjudicación de carácter social.

La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato deberá verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de carácter social asumidas por el contratista. En caso de incumplimiento deberá informar y en su caso proponer el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

Las cláusulas propuestas establecen un procedimiento efectivo y pautado conforme a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público:

Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

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

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

Artículo 122. Pliegos de cláusulas administrativas particulares.

2. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los criterios de solvencia y adjudicación del contrato; las consideraciones sociales, laborales y ambientales que como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan; los pactos y condiciones definidores de los derechos y obligaciones de las partes del contrato; la previsión de cesión del contrato salvo en los casos en que la misma no sea posible de acuerdo con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 214.1; la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación; y las demás menciones requeridas por esta Ley y sus normas de desarrollo. En el caso de contratos mixtos, se detallará el régimen jurídico aplicable a sus efectos, cumplimiento y extinción, atendiendo a las normas aplicables a las diferentes prestaciones fusionadas en ellos.

3. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán establecer penalidades, conforme a lo prevenido en el apartado 1 del artículo 192, para los casos de incumplimiento o de cumplimiento defectuoso de la prestación que afecten a características de la misma, en especial cuando se hayan tenido en cuenta para definir los criterios de adjudicación, o atribuir a la puntual observancia de estas características el carácter de obligación contractual esencial a los efectos señalados en la letra f) del apartado 1 del artículo 211. Asimismo, para los casos de incumplimiento de lo prevenido en los artículos 130 y 201.

Artículo 192. Incumplimiento parcial o cumplimiento defectuoso.

1. Los pliegos o el documento descriptivo podrán prever penalidades para el caso de cumplimiento defectuoso de la prestación objeto del mismo o para el supuesto de incumplimiento de los compromisos o de las condiciones



especiales de ejecución del contrato que se hubiesen establecido conforme al apartado 2 del artículo 76 y al apartado 1 del artículo 202. Estas penalidades deberán ser proporcionales a la gravedad del incumplimiento y las cuantías de cada una de ellas no podrán ser superiores al 10 por ciento del precio del contrato, IVA excluido, ni el total de las mismas superar el 50 por cien del precio del contrato.

Artículo 194. Daños y perjuicios e imposición de penalidades.

“1... Las penalidades previstas en los dos artículos anteriores se impondrán por acuerdo del órgano de contratación, adoptado a propuesta del responsable del contrato si se hubiese designado, que será inmediatamente ejecutivo, y se harán efectivas mediante deducción de las cantidades que, en concepto de pago total o parcial, deban abonarse al contratista o sobre la garantía que, en su caso, se hubiese constituido, cuando no puedan deducirse de los mencionados pagos”.

Artículo 211. Causas de resolución.

1. Son causas de resolución del contrato:

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

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

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

Artículo 71. Prohibiciones de contratar.

2. Además de las previstas en el apartado anterior, son circunstancias que impedirán a los empresarios contratar con las entidades comprendidas en el artículo 3 de la presente Ley, en las condiciones establecidas en el artículo 73 las siguientes:

c) Haber incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas de acuerdo con lo señalado en el artículo 202, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Artículo 62. Responsable del contrato.

“1... los órganos de contratación deberán designar un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de facultades que aquellos le atribuyan”.

SISTEMA DE MEDICIÓN DE IMPACTO

Por último, se acompaña cada verificador un sistema de evaluadores que se asocian a cada cláusula social y a su correspondiente verificador de cumplimiento.

Su objetivo es que las empresas licitadoras proporcionen la información necesaria, que será comprobada por el órgano de contratación, para poder computar los resultados de la contratación pública responsable a través de medidores de impacto.



Los medidores de impacto deben proporcionar datos objetivos de los resultados que cada contratación pública ha supuesto en materia de género, de inserción, de calidad en el empleo, etcétera.

Y lo deseable sería que el Ayuntamiento de Valencia trabaje a medio plazo para informatizar el uso y manejo de dichos datos en el propio aplicativo de contratación, de forma que sea preceptivo incluir para cada contratación los resultados sociales y dichos datos se encuentren informatizados y puedan extraerse para periodos determinados, según el tipo de contratos, o conforme a las diferentes temáticas sociales.



Anexo I. PROTOCOLO DE LAS OBLIGACIONES Y COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESFAVORECIDAS DEL MERCADO LABORAL

El presente protocolo se aplicará cuando la empresa adjudicataria deba contratar a personas desfavorecidas del mercado laboral por aplicación de la condición de ejecución y/o a través del compromiso asumido como criterio de adjudicación.

En tales casos, la empresa adjudicataria deberá emplear entre la plantilla que ejecutará el contrato a un concreto número de personas entre las preseleccionadas por el Dispositivo de Inserción Valencia Inserta del Ayuntamiento de Valencia; o por la Red de Apoyo a la Inserción Sociolaboral RAIS; o por la Agencia de Colocación dependiente de la Fundación CV Pacto por el Empleo; o por los Centros Ocupacionales Municipales o el OMAD o desde la Sección de Atención a la Diversidad Funcional; o bien a través de un programa o servicio público similar o semejante a libre elección de la empresa contratista pero que cumpla el presente protocolo.

Tanto la preselección como la selección se realizarán bajo criterios de participación equilibrada de mujeres y hombres. Y se tratará en todo caso de personas plenamente capacitadas para el empleo y el concreto desempeño laboral, pero con escasas oportunidades laborales, en situación o riesgo de exclusión social, o especiales necesidades sociales.

Se activará el siguiente procedimiento:

1. Una vez adjudicado el contrato, el contratista deberá concretar el número exacto de trabajadoras y trabajadores desfavorecidos del mercado laboral que precisará para cumplir la condición y/o el compromiso adquirido, así como un cronograma con las fechas previstas de su contratación, duración del contrato, cuantificación de su jornada laboral, y su cualificación o perfil profesional necesarios para el correcto desempeño correcto de los puestos.
2. Se realizará una primera reunión con la empresa contratista, en la que se fijarán las siguientes cuestiones:
 - a) Explicación detallada a la empresa del contenido y obligaciones derivadas de la contratación de personas desfavorecidas y del presente protocolo.
 - b) Definición específica de los perfiles profesionales a contratar que requiera la empresa para la ejecución del contrato.
 - c) Acuerdo y concreción del número de puestos de trabajo que serán cubiertos a través de la reserva expresada en la presente cláusula, así como las fechas de incorporación de las personas a contratar y la duración de los contratos.
 - d) Condiciones laborales (horario, salario, vacaciones), que en todo caso deberán respetar el convenio de empresa o del sector.
 - e) En su caso el sistema establecido para el seguimiento de la inserción sociolaboral o el ajuste personal y social.



- f) Designación de la persona de referencia de la empresa contratista para todas las cuestiones relacionadas con las obligaciones de carácter social.
3. El Dispositivo de Inserción Valencia Inserta del Ayuntamiento de Valencia; o por la Red de Apoyo a la Inserción Sociolaboral RAIS; o la Agencia de Colocación dependiente de la Fundación CV Pacto por el Empleo; o los Centros Ocupacionales Municipales o el OMAD o desde la Sección de Atención a la Diversidad Funcional; o el programa o servicio público similar o semejante a libre elección de la empresa contratista facilitará a la empresa adjudicataria una relación mínima de tres candidaturas por cada puesto de trabajo que deba cubrir la empresa.
 4. La empresa procederá, de entre las personas preseleccionadas, a la selección definitiva y la correspondiente contratación de las personas trabajadoras entre las candidaturas propuestas.
 5. La empresa adjudicataria mantendrá íntegramente sus atribuciones en la relación laboral y, por lo tanto, la facultad de emprender las acciones disciplinarias que sean procedentes.
 6. En el caso de que se produzcan bajas laborales de larga duración, despidos, o bajas voluntarias, se deberá comunicar al Ayuntamiento y en su caso al organismo que realizó la preselección, e iniciar el procedimiento del presente protocolo a los efectos de realizar una nueva selección para cubrir el puesto objeto vacante conforme al presente sistema.

DATOS DE CONTACTO (Persona, organismo, teléfono y email).

Dispositivo de Inserción Valencia Inserta del Ayuntamiento de Valencia:

Red de Apoyo a la Inserción Sociolaboral RAIS:

Agencia de Colocación dependiente de la Fundación CV Pacto por el Empleo:

Centros Ocupacionales Municipales:

OMAD:

Sección de Atención a la Diversidad Funcional: