



RESOLUCIÓN DE 21 DE DICIEMBRE DE 2022 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN POR LA QUE SE APRUEBAN LAS DIRECTICES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE.

- | -

La resolución de 21 de abril de 2021 de la Dirección General de Contratación dio inicio a los trámites procedimentales para la elaboración de las DIRECTRICES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE, como desarrollo de las previsiones establecidas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que traspuso al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, con el exclusivo objeto de dictar recomendaciones técnicas y jurídicas para incardinar correctamente las referidas cláusulas sociales en cada uno de los hitos del procedimiento de contratación pública. En el mismo acto se encomendó a la Oficina de Contratación Pública la tramitación del oportuno expediente administrativo y la solicitud de cuantos informes técnicos y jurídicos fueran necesarios para una resolución eficiente y adecuada a las necesidades públicas, que desarrollaran las previsiones de la LCSP.

Como consecuencia de ese trabajo, la Oficina de Contratación Pública emitió informe en fecha 27 de abril de 2021, en el que ponía de manifiesto los aspectos doctrinales y jurisprudenciales más destacados en orden al tratamiento de la inclusión de clausulado de contenido social en los procesos de licitación pública.

De manera simultánea, después de realizar reuniones con los institutos aragoneses más involucrados en esta materia, se recibieron en la Dirección General de Contratación propuestas y sugerencias del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, del Instituto Aragonés de la Juventud y del Instituto Aragonés de Empleo.

Fruto de esta colaboración y del análisis realizado por la Oficina de Contratación Pública, se redactó un texto de directrices de contratación pública socialmente responsable que incorpora un extenso análisis acerca del marco jurídico aplicable, con el examen previo de la elección de la mejor opción, la definición del objeto y selección de las cláusulas sociales adecuadas, así como unas pautas para efectuar una mejor elección de las diferentes fases del procedimiento de contratación (fases de preparación, selección, adjudicación, formalización y ejecución del contrato). Novedosa, respecto de la elaboración de las Directrices de contratación pública ecológica, resulta la incorporación de mecanismos de control de la ejecución de las cláusulas sociales.



En lo que al procedimiento de tramitación se refiere, dada la naturaleza de las materias que trata, el documento se sometió al trámite de audiencia de los Departamentos de la Comunidad Autónoma de Aragón y a los agentes sociales: sector empresarial (representado por el Consejo Económico y Social, CEOE, CEPYME y Colegios Profesionales), sindicatos de trabajadores más representativos (CCOO y UGT) y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Las alegaciones efectuadas por la Secretaría General Técnica del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, la Secretaría General Técnica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, las Unidades de Igualdad del Departamento de Hacienda y Administración Pública y del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento y CEPYME, se han incorporado al texto en su mayoría.

El documento final fue informado favorablemente por la Dirección General de Servicios Jurídicos en fecha 14 de diciembre de 2022.

A la hora de plantear la sistemática del documento de Directrices de Contratación Pública Socialmente Responsable, se ha seguido de un enfoque flexible y amplio, dejando margen para la discrecionalidad técnica propia de los órganos de contratación.

Las directrices aparecen agrupadas, desde una perspectiva material, en siete bloques materiales diferentes, cada uno de los cuales incluye una pequeña explicación de su razón de ser o, en algún caso, de los objetivos que pretende. Los bloques temáticos son:

- Calidad en el empleo,
- Contratación pública y respeto de los derechos humanos,
- Igualdad,
- Integración en el mercado laboral de personas con dificultad para el acceso al empleo,
- Apoyo a las pyme y fomento de la iniciativa empresarial,
- Responsabilidad social corporativa y
- Especial referencia al medio rural.

Por último, las Directrices incluyen, como Anexo I, una tabla resumen de ubicación más recomendada de cada una de ellas.

- II -

En orden a la competencia para dictar la presente resolución, con carácter general, en aplicación de lo previsto en el Decreto 311/2015, de 11 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública, en la redacción dada por el Decreto 90/2017, de 20 de junio, del Gobierno de Aragón, y a resultas de la Orden de 2 de septiembre de 2019, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, por la que se delimita el ejercicio de determinadas competencias en el Departamento de Hacienda y Administración Pública, corresponden a la Dirección General de Contratación, con carácter transitorio y hasta que se apruebe una nueva



estructura orgánica del Departamento, las competencias asignadas en los artículos 27 y 28 a la Oficina de Contratación Pública y al Servicio de Contratación Centralizada.

Entre las competencias asumidas se encuentra la de proporcionar orientación a los órganos de contratación sobre la aplicación de la normativa en materia de contratación pública al objeto de dar respuesta a las dificultades que plantea la aplicación de la misma.

Por otro lado, con carácter general, el artículo 80 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, atribuye a los directores y las directoras generales la facultad de dirigir, gestionar y coordinar los servicios integrados en su dirección general. El artículo 8 de esta misma ley faculta a los órganos administrativos a impulsar y dirigir la actividad administrativa mediante la emanación de instrucciones, circulares y órdenes de servicio.

- III -

Consecuentemente con todo lo anterior, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la normativa autonómica, la Dirección General de Contratación

RESUELVE

PRIMERO.- Aprobar las Directrices de Contratación Pública Socialmente Responsable, que figuran como Anexo de esta resolución, en desarrollo de las previsiones establecidas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que traspuso al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, con el carácter de recomendaciones técnicas y jurídicas a utilizar por los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, organismos autónomos, empresas públicas, fundaciones, consorcios y otras entidades de sector público autonómico, con la finalidad de incardinar correctamente las cláusulas socialmente responsables en cada uno de los hitos del procedimiento de contratación pública.

SEGUNDO.- Estas directrices de contratación pública socialmente responsable podrán ser objeto de revisión periódica.

TERCERO.- Comunicar esta resolución a los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, organismos autónomos, empresas públicas, fundaciones, consorcios y otras entidades de sector público autonómico, para su conocimiento.



CUARTO.- La presente circular será objeto de publicación en el Portal de Transparencia y en la página web de la Oficina de Contratación Pública de la Dirección General de Contratación del Gobierno de Aragón.

Zaragoza, a fecha de firma electrónica

LA DIRECTORA GENERAL DE CONTRATACIÓN
Fdo. M^a Josefa Aguado Orta



DIRECTRICES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

ÍNDICE

1. OBJETO DE LAS DIRECTRICES Y MARCO JURÍDICO APLICABLE.

1.1. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES.

1.2. CONTRATOS INCLUIDOS.

1.3. ANÁLISIS PREVIO PARA ELEGIR LA MEJOR OPCIÓN.

1.4. DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO Y SELECCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES.

1.5. RECOMENDACIONES PARA LA SELECCIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

2. INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN.

2.1. FASE DE PREPARACIÓN DEL CONTRATO.

2.1.1. Objeto del contrato.

2.1.2. Lotes.

2.1.3. Especificaciones técnicas. Estandarizaciones sociales, etiquetas, marcas, patentes, etc.

2.2. FASE DE SELECCIÓN.

2.2.1 Prohibición para contratar.

2.2.2. Solvencia técnica.

2.2.3. Documentación acreditativa.

2.3. FASE DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.

2.3.1. Criterios de adjudicación.

2.3.2. Mejoras y variantes.

2.3.3. Criterios de preferencia en el caso de empates.



2.3.4. Ofertas anormalmente bajas.

2.4. FASE DE FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

2.5. FASE DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

2.5.1. Condiciones especiales de ejecución.

2.5.2. Subcontratación.

3. CONTROL DE LA EJECUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

4. CATÁLOGO DE DIRECTRICES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE CLASIFICADAS POR ÁMBITO SOCIAL.

I. CALIDAD EN EL EMPLEO

I.1. Aplicación de mejoras en materia de conciliación entre la vida personal y familiar.

I.2. Establecimiento de mejoras retributivas o, en su defecto, compromiso de mantener y no empeorar la retribución de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato.

I.3. Desarrollo de planes formativos en materias relacionadas con la ejecución del contrato.

I.4. Exigencia del cumplimiento de los requisitos que dan lugar a la obtención de la etiqueta ISO 45001, o equivalente, sobre seguridad y la salud en el trabajo, ISO 45003 para la gestión del riesgo psicosocial y otras medidas de garantía y mejora de la seguridad.

II. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

II.1. Informar al órgano de contratación de la cadena de valor, así como las empresas subcontratistas, de manera que el adjudicatario exponga el desarrollo de las actividades de la organización empresarial de la empresa contratista en todas las fases de producción (fases de extracción de materiales y de prueba incluidas).

II.2. Solicitar a los licitadores que manifiesten no haber cometido, directa o indirectamente ni a través de ninguna filial, ninguna grave vulneración de derechos humanos, y su compromiso a respetarlos durante la ejecución del contrato, obligándoles a aplicar la diligencia debida también respecto de sus subcontratistas.

II.3. Cumplimiento de las condiciones que dan lugar a la obtención de los certificados ISO 9001, 20400, 26000, el SA 8000, u otros de carácter equivalente.

II.4. Respeto de los estándares de comercio justo.

III. IGUALDAD



III.1. Cumplimiento por los licitadores de las condiciones que dan lugar a la obtención de una marca de excelencia en igualdad de género, u otro certificado de naturaleza análoga.

III.2. Fomento de la contratación de mujeres.

III.3. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal adscrito a la ejecución del contrato.

III.4. Mejora del Plan de igualdad implantado en la empresa o de medidas específicas en materia de igualdad.

III.5. Medidas para favorecer la inserción laboral de colectivos LGTBI+.

IV. INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO

IV.1. Establecimiento de obligaciones cualificadas de accesibilidad en la ejecución de los contratos, en garantía del principio de acceso universal.

IV.2. Subcontratación con centros especiales de empleo y empresas de inserción de parte de la prestación del contrato, o, alternativamente, la obligación de prestar una parte del contrato por el perfil de personas que trabajan para dichos centros especiales de empleo o empresas de inserción.

IV.3. Subrogación de empleados con algún grado de discapacidad.

IV.4. Fomento de la contratación y en especial de personas con dificultad para el acceso al empleo.

V. APOYO A LAS PYME Y FOMENTO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

V.1. Comprobación del cumplimiento de pagos a los subcontratistas o suministradores.

V.2. Participación del licitador en programas/proyectos de tutorizaje a jóvenes emprendedores durante la ejecución del contrato y referidos al objeto del mismo.

V.3. Fomento de la contratación con Pymes, Micropymes, Cooperativas y autónomos.

VI. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

VI.1. El cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención de los sellos de Responsabilidad Social de Aragón (RSA), u otros certificados equivalentes.

VI.2- Presentación de un proyecto de inserción socio laboral o valoración de la calidad social de la oferta de los licitadores.

VII. ESPECIAL REFERENCIA AL MEDIO RURAL.

VII.1- Medidas para favorecer la conciliación en el medio rural.



ANEXO. TABLA DE UBICACIÓN RECOMENDADA.

BIBLIOGRAFÍA.



1. OBJETO DE LAS DIRECTRICES Y MARCO JURÍDICO APLICABLE.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas 23, y 24 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, (en adelante LCSP) ha venido a resolver la contradicción que, en materia de cláusulas sociales, existía entre los mandatos emanados de la normativa laboral en relación a los poderes públicos y los derivados de la legislación de contratos del sector público.

Si bien el fomento de la concurrencia competitiva representa el objetivo principal perseguido desde las Directivas europeas en materia de contratación, a través de su aplicación práctica, no tardó en detectarse el potencial que albergaba este tipo de cláusulas para el desarrollo adicional de otro tipo de políticas al margen de la construcción del mercado europeo.

En este sentido se ha pronunciado la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su Informe 16/2015, al señalar que “La contratación pública, desde hace tiempo, se viene considerando como una herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento efectivo de sus fines o sus políticas públicas. Resulta innegable en la actualidad que, a través de la contratación pública, los poderes públicos intervienen en la vida económica, social y política del país y de las regiones”.

La contratación pública socialmente responsable ayuda a las administraciones a proporcionar servicios y productos de calidad a la ciudadanía para obtener beneficios sociales y éticos adicionales, aun cuando el presupuesto es limitado, por lo que puede contribuir a contrarrestar las consecuencias negativas de la crisis de la COVID-19. Para que la recuperación de la pandemia sea posible, las autoridades públicas tendrán que utilizar todos los instrumentos y herramientas a su alcance para subsanar los efectos socioeconómicos negativos. El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia proporciona unos recursos financieros sin precedentes de los que, en muchas ocasiones, se hará uso mediante la contratación pública. Por consiguiente, es esencial que quienes gestionan fondos públicos puedan aprovechar al máximo la flexibilidad de las normas de contratación pública, a fin de asegurarse de que estos recursos redunden en los mayores beneficios sociales y económicos posibles para sus comunidades. Para maximizar la repercusión de estos recursos en la recuperación, es fundamental alejarse de una lógica basada en la búsqueda del precio más bajo e introducir consideraciones relacionadas con la integración social, la igualdad, el empleo justo e inclusivo y los suministros éticos.

La legislación de contratos públicos ha incorporado de forma expresa en su articulado los criterios sociales y de género en las distintas fases del procedimiento, por lo que, además de salvaguardar los principios básicos de transparencia y no



discriminación, se alcanzan otros principios y objetivos sociales como son la cohesión social, la equidad de género y la igualdad de oportunidades.

El objeto de este documento es promover la incorporación de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público administrativo.

La finalidad de estas directrices es facilitar a los centros gestores herramientas y bases que los inciten a ir más allá del mero cumplimiento formal de las previsiones legales, explorando todas las opciones que ha abierto el nuevo marco normativo europeo y nacional en materia de contratación social. Especialmente, se pretende atajar la tendencia a incurrir en redundancias respecto a lo ya exigido en la legislación y cumplir con la tendencia actual hacia la simplificación administrativa según establece la Ley 1/2021, de 11 de febrero, de Simplificación administrativa de Aragón.

En la dimensión social de la contratación en el sector público confluyen varios objetivos que justifican y animan a utilizar la contratación pública social:

- Alentar las oportunidades de empleo justas y la inclusión social.
- Brindar oportunidades a la economía social y las empresas sociales.
- Mejor y mayor cumplimiento de legalidad.
- Implementar de manera tangencial diversas políticas estratégicas, laborales, de integración, de igualdad y de cualquier otro tipo, respetar los derechos humanos y el comercio ético.
- Mejorar la ejecución del contrato a la vez que se cumplen con otros objetivos anteriores.
- Incorporar en la ejecución de todo tipo de contrataciones requerimientos básicos en materias sociales, como el uso de lenguaje e imágenes no sexistas, medidas de conciliación familiar, universalizar la accesibilidad y diseño, etc.
- Prestar unos servicios sociales, sanitarios, educativos y culturales de alta calidad.
- Sensibilizar sobre materias sociales a las empresas que licitan a los contratos.
- Sensibilizar, a los distintos órganos gestores que intervienen en la elaboración, ejecución y seguimiento de los contratos.



La inclusión de las cláusulas sociales en cada una de las fases del procedimiento deberá ajustarse a los principios comunitarios de contratación pública, en especial los de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, salvaguardando la libre competencia, la selección de la oferta económicamente más ventajosa, y a los siguientes principios específicos:

- Vinculación con el objeto del contrato.
- Incorporación de las exigencias legales.
- Proporcionalidad.

Las cláusulas sociales deben estar presentes en la contratación, teniendo amparo legal tanto en la normativa estatal, La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en la normativa autonómica, Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón, (en adelante LCSPA), como en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública, (en adelante Directiva 2014/24). Esta norma fomenta la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, no sólo en sus Considerandos 97 y 98, sino también en su parte dispositiva, en especial, en el artículo 18.2 y en el artículo 70, que permite incluir como posibles criterios de adjudicación o condiciones de ejecución relacionadas con aspectos sociales, como favorecer la igualdad en el trabajo entre mujeres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

En la elaboración de este documento se han incorporado las aportaciones iniciales realizadas por los organismos autónomos IASS, INAEM e IAJ.

Dada la naturaleza de la materia a que se refiere el documento, en el que se incluyen medidas de igualdad y otras de índole social, se ha sometido al trámite de audiencia de los Departamentos y agentes sociales, y se remitió a los siguientes entes:

- Departamentos de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Sector Empresarial, representado por el Consejo Económico y Social, CEOE, CEPYME y Colegios Profesionales.
- Sindicatos de trabajadores más representativos: CCOO y UGT.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Tras este trámite de audiencia, la redacción final de las directrices se han incorporado la mayor parte de las alegaciones realizadas por la Secretaría General Técnica del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, la Secretaría General Técnica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, las



Unidades de Igualdad del Departamento de Hacienda y Administración Pública y del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento y CEPYME.

Este documento se divide en dos partes: en la primera se abordan las distintas fases del procedimiento de contratación y como recoger en cada una de ellas la perspectiva social. (Epígrafes 1 a 3).

La segunda parte (Epígrafe 4) está compuesta por un catálogo de cláusulas sociales agrupadas en las siguientes categorías:

I.- Calidad en el empleo.

II.- Contratación pública y respeto de los Derechos Humanos.

III.- Igualdad.

IV.- Integración en el mercado laboral de personas con dificultad para el acceso al empleo.

V.- Apoyo a las pyme y fomento de la iniciativa empresarial.

VI.- Responsabilidad social corporativa.

VII.- Especial referencia al medio rural.

1.1 INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES.

La incorporación de las cláusulas sociales será posible siempre, y muy especialmente, en aquellos contratos en los que el objeto del mismo se refiera a cuestiones sociales, en cuyo caso se podrán incluir cláusulas específicas en todas las fases del procedimiento de contratación.

En el caso de contratos cuyo objeto no tenga un componente social, los servicios gestores analizarán, en función de los diferentes tipos de contratos, la posibilidad de introducir la perspectiva social en los contratos que gestionan, valorando las distintas fases del procedimiento de contratación en que puedan incluirse:

- Fase de preparación: en la propia definición del objeto y dentro de las prescripciones técnicas del contrato.
- Fase de selección de contratista: como requisito de solvencia técnica.
- Fase de adjudicación: en los criterios de valoración de las ofertas.
- Fase de ejecución: como condiciones especiales de ejecución del contrato.



Con independencia del contenido de las medidas concretas o de su ubicación, debe tenerse presente que ninguna de ellas puede afectar a otros trabajadores que no sean los que vayan a adscribirse por parte del licitador a la ejecución del contrato. Aquellas cláusulas que se refieran al conjunto de la plantilla no serán válidas, al entrar en colisión con la auto organización empresarial.

Los entes del sector público gozan de facultades de dirección sobre el contrato, siendo estos la base de este tipo de cláusulas, pero no pueden ir más allá de los límites del objeto contrato, al menos en su vertiente como entes de contratación.

Además, hay que tener presentes las medidas de tipo social exigidas en cada materia en sus respectivas leyes sectoriales. En caso de que existan obligaciones legalmente establecidas, las cláusulas fomentarán medidas de mejora de estos mínimos legales.

1.2 CONTRATOS INCLUIDOS.

Será obligatoria la inclusión de cláusulas sociales en todos los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público administrativo, que tengan por objeto la ejecución de obras, la prestación de servicios o la gestión de servicios públicos regulados en la LCSP.

Esta obligación viene impuesta desde la LCSP en su primer artículo, en concreto en el apartado 3, que impone la obligación de incorporar en toda contratación pública, de manera transversal y preceptiva, algún criterio social y/o medioambiental, siempre guardando 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 conseguirá facilitar el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

Esta obligación se concreta en el artículo 202 LCSP que exige el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una condición especial de ejecución referida a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo ambiental o de tipo social.

En la normativa aragonesa, el Proyecto de Ley de Uso Estratégico de la Contratación Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, dedica el capítulo III a la contratación pública como instrumento favorecedor de políticas medioambientales, sociales y de innovación.

1.3 ANÁLISIS PREVIO PARA ELEGIR LA MEJOR OPCIÓN.



La inclusión de cláusulas sociales en los contratos obliga a conocer las características y necesidades de la prestación a lo largo de todas las fases del contrato, de modo que se puedan adoptar las medidas de acción positiva en el contrato de que se trate.

Para ello se recomienda que el órgano de contratación lleve a cabo una labor previa de estudio de la situación en la que se encuentran los diversos colectivos a los que se puede atender a través de las políticas públicas, con la finalidad de tomar la mejor opción. Este estudio analizaría, dentro del ámbito de actuación del órgano de contratación, la existencia de objetivos trazados legal o políticamente, y el grado de implantación y éxito de dichos objetivos. De esta manera, se tendría información suficiente para saber qué se quiere comprar y qué objetivos adicionales quiere promoverse con la contratación.

Para esta planificación inicial, puede ser útil consultar los Planes y Programas del Gobierno de Aragón, junto con otros planes sectoriales de cada Departamento. En el portal de transparencia figura información actualizada de los mismos:

<https://transparencia.aragon.es/content/planificacion>

También se puede consultar el contexto económico actual recogido en la Agenda 2030: el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 12 interpela a las Administraciones públicas a promover prácticas de contratación y de compra pública sostenibles, y en concreto la Meta 12.7. la Promoción por la Administración de prácticas de contratación y de compra pública sostenible como mecanismo para garantizar prácticas de consumo y de producción respetuosas con los límites del planeta y con los derechos humanos.

<https://www.aragon.es/-/agenda-2030>

Asimismo, el Mecanismo de Financiación Next Generation EU (NGEU), cuyos instrumentos de mayor volumen son: el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y el Fondo React EU. NGEU es un instrumento temporal de recuperación que contribuye a reparar los daños económicos y sociales inmediatos causados por la pandemia de coronavirus. Con estos fondos, la Europa posterior a la COVID-19 debe ser más ecológica, más digital y más resiliente a los cambios y retos del futuro.

https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es

Y en el marco del mencionado MRR, los Estados miembros de la UE han preparado sus Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia (PRTR) en los que incluyen el programa de inversiones y reformas. En concreto, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se establece como una estrategia española para canalizar los fondos destinados por Europa a reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19 y, a través de reformas e inversiones, construir un futuro más sostenible. Se configura en torno a cuatro ejes u objetivos transversales: avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada



desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria. En el contexto de esta guía podemos destacar los ejes relativos a la cohesión e igualdad, que desarrollan medidas orientadas a impulsar el empleo de calidad, brindar oportunidades a las próximas generaciones, elevar la tasa de empleo femenino, garantizar la igualdad de oportunidades, etc.

https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf

1.4 DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO Y SELECCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES.

La definición del objeto del contrato y la justificación del valor social del mismo resulta esencial para la inclusión de cláusulas a lo largo del procedimiento de contratación.

Tras la definición del objeto, el órgano de contratación podrá seleccionar las cláusulas idóneas teniendo en cuenta la naturaleza de su objeto. Se recomienda utilizar el catálogo de cláusulas que figura en el presente documento.

1.5 RECOMENDACIONES PARA LA SELECCIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES JUNTO A SU MECANISMO DE CONTROL.

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

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

En esta elección deberán tenerse en cuenta, igualmente, las posibilidades reales de que la Administración pública compruebe el cumplimiento efectivo de los requisitos sociales establecidos en el pliego, de conformidad con el art. 201 y 202 de la LCSP. Para ello es fundamental que junto a la elección de las cláusulas se acompañe el mecanismo de control de cumplimiento de las mismas.

En cualquier caso, es fundamental realizar una buena justificación tanto de la elección de las cláusulas como de la fase en la que se incluyan.



VIII. INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS EN LAS DIFERENTES FASES DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN.

En el siguiente esquema se resumen las distintas fases del procedimiento de contratación donde incluir las cláusulas y los aspectos a tener en cuenta en cada una de ellas:



Hay que aclarar que las mismas cláusulas sociales pueden establecerse dentro de las condiciones especiales de ejecución o como criterio de adjudicación, en ambos casos deberán estar vinculadas al objeto del contrato.

La diferencia fundamental radicaría en que el criterio de adjudicación otorga una puntuación adicional a las ofertas que aporten esos aspectos sociales, sin garantizar que la oferta finalmente ganadora sea la que contempla dichos aspectos sociales. Por su parte, como condiciones especiales de ejecución son obligatorias para todos los licitadores, es decir todos los empresarios deberán cumplirlas durante la ejecución del contrato.

Sobre esta cuestión, la Directiva 2014/24 distingue entre aspectos sociales que pueden ser criterios de adjudicación y los que tienen que plantearse como condiciones especiales de ejecución. En este sentido, el Considerando 98, párrafo segundo, afirma que:

«Las condiciones de ejecución de un contrato pueden tender también a favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, la protección medioambiental o animal, respetar en lo sustancial los convenios



fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y contratar un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional».

Y, por otro lado, el Considerando 99 señala:

«Las medidas destinadas a proteger la salud del personal que participa en el proceso de producción, a favorecer la integración social de las personas desfavorecidas o de los miembros de grupos vulnerables entre las personas encargadas de ejecutar el contrato o a ofrecer formación para adquirir las competencias necesarias para el contrato de que se trate podrán también estar sujetas a criterios de adjudicación o a condiciones de adjudicación de un contrato siempre que se refieran a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato en cuestión.»

2.1 FASE DE PREPARACIÓN DEL CONTRATO.

2.1.1. Objeto del contrato.

Volvemos a reiterar la importancia de la definición del objeto del contrato que se haga en el pliego de cláusulas administrativas y técnicas, ya que es determinante para la inclusión de la perspectiva social, pues nos marcará las posibilidades de conseguir distintos objetivos en el desarrollo de la ejecución del contrato. Los contratos públicos, pueden y deben, estar al servicio de las políticas públicas de carácter social.

Sería factible recoger la perspectiva social en la definición del objeto, siempre que no sea contrario al interés público, al ordenamiento jurídico y quede garantizada la idoneidad del contrato para cumplir la prestación y la eficiencia en la contratación.

El órgano de contratación puede decidir adquirir un producto o prestar un servicio que incorpore en su propia definición del objeto y en su contenido cuestiones sociales. Por ejemplo, es evidente la incorporación de cláusulas sociales cuando son contratos que promueven específicamente la igualdad, como ocurre en los siguientes ejemplos:

- *Contrato de servicios de Atención Psicológica a Mujeres sordas víctimas de violencia en Aragón*
- *Contrato de Servicio de asesoramiento empresarial para emprendedoras y empresarias, y de orientación a empresas y entidades que desarrollen medidas y planes de igualdad en Aragón.*

Además de incluir los principios sociales en el objeto del contrato, el centro gestor deberá justificar las razones por las que se hace, y señalar las ventajas sociales que se pretenden conseguir con su inclusión, además de conseguir mayor calidad en la prestación del contrato.



Lo expuesto anteriormente resulta conforme a lo previsto en los artículos 34 LCSP sobre libertad de pactos y 99 sobre el objeto del contrato, en consecuencia, se recomienda incluir la perspectiva social en el objeto del contrato cuando existan claras desigualdades, y en aquellos contratos cuyo objeto tenga una característica social, lo que permitirá incluir cláusulas sociales en cualquier fase del contrato.

Otros ejemplos de definición del objeto del contrato atendiendo a aspectos sociales serían:

- *Contrato de servicios de limpieza con la finalidad de promover y fomentar el empleo de colectivos con especiales dificultades para el acceso al mundo laboral.*
- *Contrato de servicios de atención telefónica para promover la contratación de mujeres víctimas de violencia machista.*
- *Contrato de servicios de mantenimiento de edificios públicos a prestar mediante personas en riesgo de exclusión social.*

2.1.2. Lotes.

Con carácter general será obligatoria la división en lotes del contrato, de manera que puedan realizarse independientemente cada una de sus partes, y así fomentar la participación de PYMES y de empresas de economía social. También se pueden reservar lotes para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y empresas de inserción.

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

2.1.3. Especificaciones técnicas. Uso de estandarizaciones sociales, etiquetas, marcas, patentes, etc.

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



Éstas deben estar relacionadas con el objeto del contrato, deben proporcionar a los empresarios acceso en condiciones de igualdad al procedimiento de contratación, y en consecuencia no tendrán como efecto la creación de obstáculos injustificados al fomento de la competencia: deben ser transparentes, neutrales y no pueden discriminar a posibles licitadores por razón del territorio o la nacionalidad.

Podrán referirse al proceso o método específico de producción o prestación de las obras, los suministros o los servicios requeridos, o a un proceso específico de otra fase de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de la sustancia material de la prestación, siempre que estén vinculados al objeto del contrato y guarden proporción con el valor y los objetivos de este.

Estandarizaciones sociales, etiquetas, marcas, patentes, etc.

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

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

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

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

En todo caso, los órganos de contratación deberán aceptar otras etiquetas u otros medios de prueba que demuestren que las obras, suministros o servicios cumplen con requisitos equivalentes a los exigidos para la obtención de la etiqueta específica que se haya indicado en los pliegos. El órgano de contratación deberá detallar con claridad en los pliegos las características y requisitos que desea imponer y cuyo cumplimiento pretende probar la etiqueta, sin que le exima de dicha



obligación la indicación de una etiqueta específica en las prescripciones técnicas. La carga de la prueba de la equivalencia recaerá, en todo caso, en el candidato o licitador.

Puede consultarse la Circular de 18 de diciembre de 2020, conjunta de la Dirección General de Contratación y de la Dirección General de Cambio Climático y Educación Ambiental, por la que se aprueban las directrices de contratación pública ecológica:

<https://www.aragon.es/documents/20127/46060224/Circular+directrices+ecol%C3%B3gicas.pdf/c5dcc93c-fc60-c53c-67f2-426106fd1c59?t=1608299023597>

2.2. FASE DE SELECCIÓN.

En la fase de selección del procedimiento de licitación se establecerán los requisitos mínimos que debe cumplir el contratista para garantizar una correcta ejecución del contrato, y se comprobará que los licitadores cumplen efectivamente con todos ellos.

En esta fase resulta esencial que los requisitos de solvencia estén vinculados al objeto del contrato y de las prestaciones a las que se pretende atender con el contrato, que sean conformes a su finalidad, proporcionales y necesarias para su correcta ejecución. En caso contrario se podrían vulnerar los principios de igualdad, no discriminación y libre concurrencia, y se podría limitar indebidamente la competencia.

2.2.1. Prohibición para contratar.

La Ley de contratos en su artículo 71 recoge tres prohibiciones de contratar relacionadas con diversos tipos de incumplimiento de normas o exigencias de carácter social:

- a) Hayan sido condenadas mediante sentencia firme por delitos de trata de seres humanos, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (en su artículo 8.13 establece el acoso sexual cuando



se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial) así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto.

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

El órgano de contratación no puede incluir una cláusula de prohibición diferente a las previstas en el artículo 71 LCSP, ni ampliar su redacción.

No obstante, los tipos delictivos citados en el primer apartado comprenden actuaciones contrarias a la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que los órganos de contratación, deberán exigir al licitador mediante testimonio judicial o certificación administrativa declaración de no hallarse incurso en prohibición de contratar. Cuando dicho documento no pueda ser expedido por autoridad competente podrá sustituirse por declaración responsable, de acuerdo con lo previsto en el artículo 85 de LCSP.

2.2.2. Solvencia técnica.

La exigencia de cláusulas sociales como requisito de solvencia sólo podrá incorporarse en los contratos que incluyan en su objeto un fin de carácter específicamente social, por lo que sea necesario que la empresa que resulte adjudicataria tenga formación, aptitudes específicas o experiencia acreditada en materia social, y conocimientos técnicos concretos, o que su personal cuente con una experiencia determinada y características específicas. En todo caso, el requisito de solvencia técnica o profesional de carácter social deberá exigirse de forma proporcionada y razonable con la naturaleza y el contenido del contrato.

La acreditación de la solvencia técnica deberá estar referida a los medios para acreditar la solvencia previstos legalmente, en los artículos 86 a 95 LCPS, y concordantes con el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (en adelante RGLCAP).



Como regla general, el órgano de contratación solicitará la presentación de una declaración responsable del licitador relativa al cumplimiento de los requerimientos legales en materia social y laboral.

2.2.3. Documentación acreditativa.

Además de la DRU, se solicitará a los licitadores que presenten una declaración responsable en la que manifiesten que cumplen con las obligaciones exigidas en los pliegos o la documentación del contrato, en caso de que estos compromisos no consten en dicho documento. Por ello, se recomienda consultar el contenido vigente de la DRU que, inicialmente aprobada mediante Resolución 1/2021, de 4 de marzo, de la Dirección General de Contratación, por la que se aprueba el modelo de Declaración Responsable Única en materia de contratación pública, es un documento de continua actualización.

2.3. FASE DE ADJUDICACIÓN.

2.3.1. Criterios de adjudicación.

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

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

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

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

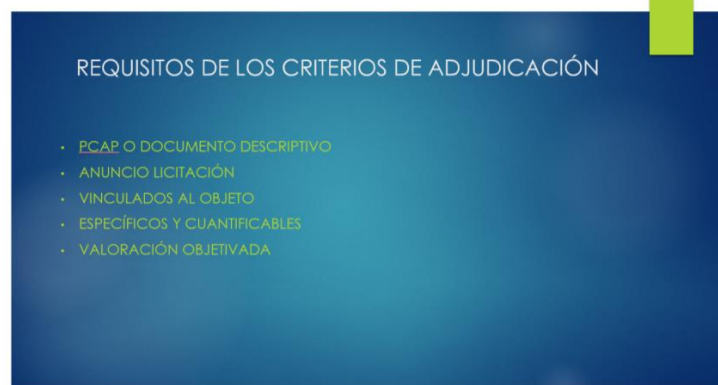


Estos criterios deberán ser específicos y cuantificables de forma objetiva, ya sean propiamente criterios objetivos, es decir, aplicables mediante fórmulas, o cuando no pueda establecerse de esa manera, con criterios subjetivos aplicables mediante juicio de valor. Tanto en un caso como en el otro deberá figurar el sistema de valoración y la puntuación atribuida a cada uno de ellos de manera detallada, constanding los aspectos que se tendrán en cuenta, los parámetros en base a los que se valorarán y la importancia relativa o ponderación de cada uno de ellos.

Para que la inclusión de cláusulas sociales en los criterios de adjudicación sea efectiva, es necesario su ponderación sea alta, dando prioridad a ese criterio sobre otros como pueda ser el precio. Por ejemplo, si el precio tiene una valoración en torno al 40% o superior, los licitadores pueden optar por mejorar el precio y ganar el contrato sin presentar aspectos sociales o en detrimento de la calidad de la prestación. Todos los criterios concretarán el método de comparación y ponderación de las ofertas.

Finalmente, se deberán garantizar que las ofertas sean evaluadas en condiciones de competencia efectiva, e irán acompañados de especificaciones que permitan comprobar la información facilitada por los licitadores para evaluar si cumplen con los criterios de adjudicación y en qué medida.

El siguiente esquema resume los aspectos a tener en cuenta:



2.3.2. Mejoras y variantes.

Otra posibilidad que tiene el órgano de contratación de incorporar medidas sociales en el pliego de prescripciones técnicas es permitiendo mejoras o variantes.

De esta forma el empresario puede presentar mejoras sobre las prestaciones mínimas, que son de obligado cumplimiento.

En los contratos en los que se admita la presentación de mejoras por parte de los licitadores como criterio de valoración de las ofertas, se deberá especificar en el



pliego de cláusulas administrativas cuáles serán admisibles, sus requisitos, límites y características, sin que las mismas puedan suponer la alteración del objeto o naturaleza del contrato, ni desvirtuar su valor estimado.

Hay que tener presente lo establecido en el artículo 145.7 LCSP:

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

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

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

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

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

2.3.3. Criterios de preferencia en caso de empate.

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

El artículo 147.1 LCSP establece algunos ámbitos a los que se pueden referir los criterios de desempate, dejando al órgano de contratación libertad para optar por el que considere más adecuado, siempre que, como ha quedado dicho, esté vinculado con el objeto del contrato.

Sin embargo, es posible que el órgano de contratación no haya establecido en el pliego ningún criterio específico aplicable en los casos de empate. En dichos casos la LCSP establece una serie de criterios sociales a los que se deberá atender de manera ordenada y que se referirán al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:



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

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

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

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

Y en el ámbito de la normativa autonómica, se recomienda consultar la legislación en materia de contratación estratégica donde se recogen los criterios sociales como criterio de desempate.

2.3.4. Ofertas anormalmente bajas.

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

2.4. FASE DE FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

En el documento administrativo de formalización del contrato se harán constar todos los compromisos adquiridos en materias sociales, cuyo cumplimiento deberá acreditar a quien se haya adjudicado el contrato en la ejecución del mismo.

A tal efecto, estos compromisos se consideran obligaciones contractuales de carácter esencial, por lo que su incumplimiento podrá suponer la resolución del contrato, según el artículo 211 LCSP o la imposición de las penalidades previstas en los pliegos, y en función de la gravedad del incumplimiento, conforme al artículo 194 LCSP.

2.5. FASE DE EJECUCIÓN.

La normativa de contratos públicos se refiere en el artículo 201 y 202 LCSP a las condiciones de ejecución de carácter social como obligaciones que las empresas adjudicatarias aceptan al presentar su propuesta y que deberán cumplir en el transcurso de ejecución del contrato. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 24



de la Directiva 2014/24 y los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Esta fase del procedimiento de contratación es la más eficaz para introducir las cláusulas sociales, pudiendo, por tanto, incluir como obligación en la ejecución del contrato aspectos sociales.

Para lograr la efectividad de las medidas establecidas en el pliego resulta imprescindible que el responsable del contrato lleve a cabo un seguimiento periódico del mismo y disponga de herramientas para actuar en caso de incumplimiento. Estas herramientas serán, fundamentalmente las penalidades establecidas en el pliego del contrato y la posibilidad de resolución, además de la imposición de una prohibición de contratar en el futuro al contratista que no ha cumplido de forma completa o adecuada con las exigencias legales, del pliego y los compromisos que haya adoptado en su oferta.

En este sentido, es conveniente exigir en el pliego cláusulas o condiciones que puedan comprobarse su cumplimiento con facilidad, o cuyos mecanismos de seguimiento y control sean sencillos y poco gravosos para la Administración o para el contratista.

No obstante:

- a) Deberá respetarse el derecho comunitario y no establecer condiciones discriminatorias.
- b) Las consideraciones de carácter social deben estar relacionadas con la ejecución del contrato, afectando sólo a la plantilla que lo ejecuta, no al conjunto de la empresa contratada.
- c) Debe indicar el anuncio de licitación que incluye condiciones especiales de ejecución de carácter social.
- d) Se deben establecer penalidades en los pliegos de cláusulas administrativas que pueden llegar a la resolución del contrato para el supuesto en que la empresa adjudicataria incumpla estas obligaciones.

Al efecto de facilitar la inclusión de cláusulas sociales en las condiciones especiales de ejecución, se especifican a continuación aquellas que se deberán incorporar a todos los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus Organismos autónomos y las Entidades del sector público administrativo, así como aquellas otras que podrán incorporarse a los contratos cuyo objeto se refiera a cuestiones sociales. No obstante, ello no impide que en cada contrato y en función de su objeto se puedan incorporar otras cláusulas sociales en las distintas fases de la contratación.

2.5.1. Condiciones especiales de ejecución.



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

Las condiciones especiales de ejecución imponen a todos los posibles licitadores una forma específica de cumplir con el contenido del contrato y las prestaciones del mismo. Es preciso aclarar que por su naturaleza no pueden quedarse en una mera reiteración de las obligaciones que ya son aplicables al contrato por imperativo de la ley, sino que deben suponer un extra para la correcta ejecución del contrato. Por otro lado, las condiciones especiales de ejecución deben circunscribirse al contrato específico de que se trate, sin extenderse a toda la actividad de la empresa contratista, ya que no es posible exigir una determinada responsabilidad social corporativa ni se puede condicionar la libertad de las empresas de organizarse y gestionarse conforme a sus propios criterios, siempre que se respete la ley.

En relación a las cláusulas sociales, la LCSP no sólo permite, sino que exige en el artículo 202 el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una condición especial de ejecución referida a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo ambiental o de tipo social.

La LCSP propone en el artículo 202.2 una relación de posibles consideraciones sociales o relativas al empleo, que sirven de ejemplo y orientación al órgano de contratación:

“Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.”

El órgano de contratación puede considerar que alguna de las condiciones especiales de ejecución resulta esencial para el correcto cumplimiento del contrato.



Al señalarla como tal en el pliego se otorga a dicha condición un valor añadido, ya que, como consecuencia de su incumplimiento se podrá proceder a la resolución del contrato. Las posibles consecuencias de esta medida aconsejan valorar la conveniencia y la proporcionalidad de la elección de las cláusulas que se califiquen como esenciales, aunque, por otro lado, supone una buena fórmula para lograr los objetivos establecidos en el contrato.

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

- OBLIGATORIA AL MENOS UNA DE ENTRE: CONSIDERACIONES ECONÓMICAS, RELACIONADAS CON LA INNOVACIÓN, DE TIPO AMBIENTAL O DE TIPO SOCIAL
- RELACIONADA CON EL OBJETO DEL CONTRATO
- SE RECOGERÁ EN ANUNCIO Y PLIEGOS
- PODRÁ SER ESENCIAL O NO
- SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO
- INCUMPLIMIENTO Y CONSECUENCIAS

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

2.5.2. Subcontratación.

El compromiso de cumplimiento de las cláusulas sociales no debe recaer sólo en el contratista, sino también en los posibles subcontratistas que participen en la ejecución del contrato, en la parte proporcional correspondiente.

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

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



IX. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

En la fase de ejecución, quien sea responsable del contrato deberá verificar que se cumplen los datos y declaraciones presentadas por el contratista que resulte adjudicatario del contrato, y que la ejecución del contrato se está haciendo conforme a las obligaciones y requisitos establecidos, tanto por la normativa aplicable como por las prescripciones del pliego y la oferta presentada por el empresario.

Con esta finalidad, en el pliego de prescripciones técnicas se hará constar la forma y la periodicidad conforme a las cuales quien sea responsable del contrato llevará a cabo el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones del contratista. En todo caso, al configurar el seguimiento del contrato se deberá atender a la naturaleza y las características de cada contrato, de manera que no sea desproporcionado o irrazonable. Además, se podrá articular un canal de denuncias o reclamaciones para los interesados sobre el incumplimiento por parte del contratista de la normativa social aplicable.

Si por ejemplo el adjudicatario se ha comprometido a llevar a cabo acciones que se prolongarán a lo largo de la ejecución del contrato, como puede ser las acciones de sensibilización o formación, quien sea responsable del contrato solicitará al adjudicatario la presentación del plan de actuaciones al inicio de la ejecución del contrato, así como el contenido de las sesiones. Antes de la finalización del contrato, la empresa deberá aportar un informe detallado sobre las actuaciones realizadas donde conste su alcance, duración, contenido y destinatarios.

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

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

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



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

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

Así, por ejemplo, se puede analizar si las medidas han incidido en el número de licitadores que se han presentado, y así comprobar la posible vulneración de los principios de no discriminación y libre concurrencia, si el precio final del contrato ha sido adecuado o, en definitiva, si se han conseguido los resultados esperados en materia social, y, en caso contrario, si han sido efectivas las penalidades impuestas en el pliego para casos de incumplimiento o cumplimiento defectuoso. Todo ello con el objetivo de aprender y mejorar las futuras licitaciones.



X. CATÁLOGO DE DIRECTRICES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE CLASIFICADAS POR ÁMBITO SOCIAL.

I. CALIDAD EN EL EMPLEO.

El objetivo final de esta categoría de cláusulas sería, entre otros, la promoción de prácticas laborales de calidad y decentes en las contrataciones públicas, garantizar unas condiciones de trabajo justas para las y los empleados, garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a información sobre sus condiciones de trabajo y no estén sujetas a cláusulas abusivas, mejora de remuneraciones, evitar la existencia del fraude de ley que se produce con las contrataciones de personas como autónomas que esconden una relación laboral, etc.

Los entes del sector público gozan de facultades de dirección sobre el contrato, siendo estos la base de este tipo de cláusulas, pero no pueden ir más allá de los límites del objeto contrato, al menos en su vertiente como entes de contratación.

Además, hay que tener presentes las medidas de tipo social exigidas en cada materia en sus respectivas leyes sectoriales. En caso de que existan obligaciones legalmente establecidas, las cláusulas fomentarán medidas de mejora de estos mínimos.

Se recuerda que ninguna de estas cláusulas puede afectar a otros trabajadores que no sean los que vayan a adscribirse a la ejecución del contrato. Aquellas cláusulas que se refieran al conjunto de la plantilla no serán válidas, al entrar en colisión con la auto organización empresarial.

Se recomienda ser cuidadoso a la hora de elegir las cláusulas de esta categoría puesto que, en el caso de establecer mejoras en materia de conciliación entre la vida personal y familiar, algunas de ellas han sido cuestionadas por la JCCPE (por ejemplo, en el informe 38/2022) y por los órganos de recurso especial (TACRC 235/2019 y 298/2021) por considerarlas discriminatorias para los licitadores. Sin embargo, en Aragón la opinión del TACPA es favorable a estas cláusulas, como se manifiesta en acuerdos 15/2018 y 60/2021.

Este mismo criterio favorable, se recoge en sentencias recientes como la STS 1284/2022 25 de marzo, que admite como criterio de adjudicación medidas en materia de seguridad y salud laboral, promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, admitiendo que los licitadores puedan presentar declaraciones con las medidas propuestas, objetivos a conseguir, actuaciones a seguir y calendario de implantación de la medida junto a su indicador de control.

Del mismo modo, se pronuncia el TACRC en resolución 57/2022 sobre la introducción como criterios de adjudicación mejoras en las condiciones de trabajo del personal tales como formación, revisión médica anual, incorporación de personal en riesgo de exclusión del mercado laboral, personas con discapacidad, concluyendo que los todos los criterios están vinculados con el objeto del contrato, y que incluso la formación o la revisión médica anual de los trabajadores afectados al contrato pueden mejorar el rendimiento de los mismos y redundar en una mejor prestación del servicio.

Respecto al establecimiento de mejoras retributivas de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato, su incorporación como criterios de adjudicación ha sido rechazada por los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas; así, las Sentencias 453/2020, y 788/2020 del TSJ de Asturias o la Sentencia del TSJ de Madrid de 14 de marzo de 2019.



I.1. APLICACIÓN DE MEJORAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

Para ampliar información al respecto se puede consultar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores:

[HTTPS://WWW.BOE.ES/DOUE/2019/188/L00079-00093.PDF](https://www.boe.es/DOUE/2019/188/L00079-00093.PDF)

Hay que tener en cuenta que estas cláusulas deberían suponer una mejora de los acuerdos pactados mediante convenios y de las obligaciones que ya vengan impuestas legalmente, en concreto en Aragón, en las siguientes leyes:

- *Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón.*
- *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.*
- *Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.*
- *Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Partiendo de esta realidad, este tipo de medidas son susceptibles de configurarse tanto como criterios de adjudicación (ver 2.3.1) como condiciones especiales de ejecución (ver 2.5.1), resultando poco aconsejables otras fórmulas como su inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas o asociadas a los requisitos de solvencia, por no compaginarse bien la naturaleza de estas medidas con la de estas figuras jurídicas. Escoger una opción u otra dependerá de las preferencias del órgano de contratación.

Debe considerarse, con todo, que nada impide plantear estas medidas de forma combinada, en los pliegos de tal manera que se exija un mínimo como condición especial de ejecución, y como criterio de adjudicación valorando la mejora de esos mínimos.

En el supuesto de que se utilicen como criterios de adjudicación, se prestan con más facilidad a su uso como criterios de evaluación posterior, objetivando con claridad el contenido exacto de la medida de los órganos de contratación. No obstante, no existe ningún óbice jurídico que impida su empleo como criterios de evaluación previa. Con todo, es importante en este caso estar en disposición de poder justificar de manera motivada la preferencia de unas ofertas u otras.

A modo de ejemplo, existen varias posibilidades a la hora de que los trabajadores concilien, y determinar que una es mejor que otra puede no ser siempre sencillo. Permitir la entrada y salida flexible no es ni mejor ni peor que facilitar el teletrabajo. Esta dificultad a la hora de comparar el contenido de las ofertas y establecer prelación es la que hace más aconsejable su uso como criterios de evaluación posterior, pero si el órgano de contratación identifica parámetros con los que luego justificar de forma razonada el juicio discrecional, no habría ningún problema.

A la hora de determinar el alcance de la obligación o, de utilizarse las medidas como base de un criterio de adjudicación, para asignar la puntuación habrá que tomar de referencia



el impacto que tiene el coste de personal en el contrato. En un contrato en el que los costes asociados al personal sean escasos, en aplicación del principio de proporcionalidad, las obligaciones deberán ser más limitadas, igual que la puntuación. Por el contrario, en los contratos donde el coste principal sea el de personal, las obligaciones podrán ser más intensas y la puntuación más alta.

Ejemplos de cláusulas:

- Subvención económica, cheque servicio o acceso a recursos socio comunitarios que faciliten la atención de menores (comedores, guarderías, ludotecas, etc.) o personas dependientes (centros de día, etc.)
- Reserva de plazas en centros educativos o en centros de día cercanos al trabajo.
- Becas para menores y subvención de servicios especializados en cuidado de personas dependientes
- Comedores y/o guarderías dentro de la empresa.
- Espacios de lactancia dentro de la empresa.
- Mejoras del convenio aplicable sobre reducción de jornada, excedencias, permisos de maternidad o paternidad.
- Flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios, trabajo en turnos continuados de 7 horas diarias como máximo.
- Teletrabajo: posibilidad de trabajar a distancia, recurriendo a las nuevas tecnologías
- Formación interna de los trabajadores dentro del horario laboral.
- Evitar la convocatoria de reuniones en horarios cercanos a la pausa o finalización de la jornada laboral.
- Mejora de las medidas de conciliación para las familias monoparentales y monomarentales.
- Presentación de un calendario de aplicación de las medidas de conciliación y de las medidas de seguimiento y evaluación.
- Comprobar que no exista fraude de ley con las subcontrataciones de personas como autónomas, y que no escondan una relación laboral.
- Incluir ayudas para empleadas y empleados de las empresas licitadoras que incentiven la vida en el medio rural: facilitar el acceso a la vivienda en este entorno, una red de transporte regular entre el lugar de trabajo y el municipio de residencia, fomento del teletrabajo, etc.

Mecanismo de control:

- Informe sobre las medidas adoptadas, con una periodicidad establecida, recogido en los PPT. El informe deberá ser ratificado por el responsable del contrato.
- Presentación de contratos de trabajo y/o nóminas de empleados y empleadas.
- Ver apartado 3.



I.2. ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS RETRIBUTIVAS, O, EN SU DEFECTO, COMPROMISO DE MANTENER Y NO EMPEORAR LA RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

Las cláusulas sociales que tienen por objeto la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores plantean mayor controversia que otras, sin embargo, la LCSP alude a ellas expresamente en el listado ejemplificativo de su artículo 145.2.1, no debiendo subestimar la importancia de este refrendo legal.

No existiendo una línea uniforme, los tribunales convergen en considerar que la mejora salarial estará vinculada al objeto del contrato cuando se pueda justificar que a través de ella se pueden lograr mejores resultados durante el desarrollo del contrato.

El compromiso de mantener y no empeorar las retribuciones, sí sería admisible en contratos intensivos en mano de obra y con la debida justificación.

Dependiendo de si opta por la mejora salarial o por la indemnidad, la ubicación en los pliegos diferirá. Aunque formalmente nada impediría constituir como base de un criterio de adjudicación el compromiso por parte de los licitadores de mantener o no empeorar el salario u otras condiciones laborales durante la ejecución del contrato, posee un bajo elemento comparativo, lo que hace más idóneo su exigencia como condición especial de ejecución. (Ver apartado 2.5.1)

Por el contrario, en el caso de la mejora salarial la fórmula más idónea es como criterio de adjudicación, al contar los licitadores con una horquilla mayor desde la que plantear sus ofertas, lo que a su vez da un margen superior para la comparación. Al tratarse de magnitudes objetivas, dentro de los criterios de adjudicación hablaríamos de configurar la mejora salarial como un criterio de evaluación posterior. (Ver apartado 2.3.1)

Ejemplos de cláusulas:

- Mejorar las condiciones retributivas contenidas en el contrato de trabajo del personal adscrito a la prestación objeto del contrato.
- Compromiso de mantener las condiciones salariales de los trabajadores adscritos a la prestación.

Mecanismo de control:

- Presentación de documento de compromiso de aplicación del Convenio Colectivo.
- Presentación de contratos de trabajo del personal adscrito a la prestación del servicio.
- Ver apartado 3.



I.3. DESARROLLO DE PLANES FORMATIVOS EN MATERIAS RELACIONADAS CON LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

Como observaciones generales hay que precisar que la celebración de cursos o jornadas formativas ha de respetar necesariamente la exigencia de vinculación con el objeto, de tal manera que el desarrollo de estos planes formativos tendrá que suponer una mejora para la ejecución del contrato. Los conocimientos que obtengan los trabajadores a través de ellos deben mejorar su capacitación general como trabajadores o en relación a las tareas específicas que hayan de desempeñar durante el desarrollo del contrato, pero no pueden estar desconectados o ligados solo de forma tenue. En principio, sí que resultaría aceptable la formación transversal, sin perjuicio de que haya que atender siempre a las circunstancias del caso concreto.

Igualmente, no cabe valorar ni obligar que la impartición de estos planes abarque también a trabajadores que no vayan a ser adscritos a la ejecución del contrato. Aquellas cláusulas que se refieran al conjunto de la plantilla del licitador no serán válidas, por falta de vinculación al contrato.

Dependiendo de las preferencias y objetivos del órgano de contratación serían tres las opciones más naturales para esta directriz: los pliegos de prescripciones técnicas, los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución.

Su uso como criterios de adjudicación pueden presentar ciertas dificultades prácticas, que no jurídicas. A los criterios de adjudicación se les exige que permitan comparar las ofertas y determinar cuál de ellas es la mejor entre todas. La disposición de organizar jornadas o cursos no anticipa la calidad de los mismos, por lo que, sin entrar en cuestiones de detalle como la programación y los medios aportados a la realización de los mismos, no es posible conocer cuál es la mejor oferta y aun teniendo estos datos deben contarse con parámetros objetivos que permitan evaluar la programación y medios propuestos por el licitador. Del mismo modo, es importante remarcar que la simple oferta de más horas de formación no siempre entraña una mejor oferta, si el contenido del plan es peor que otro que de forma más concentrada transmita los mismos conocimientos de forma más intuitiva para los trabajadores. (Ver apartado 2.1.1).

Aunque las horas de formación se presten para su utilización como baremo de un criterio de adjudicación de evaluación posterior, salvo que el contenido de la formación esté predeterminado, será más aconsejable valorar la formación como criterio de evaluación posterior, para poder entrar a analizar la calidad de los contenidos. En definitiva, la utilización de la formación como criterio de adjudicación exige al órgano de contratación un trabajo previo durante la fase de preparación, que permita justificar de manera motivada y razonable todas las decisiones que se tomen sobre los cursos propuestos. (Ver apartado 2.3.1)

La otra posibilidad es su exigencia obligatoria a través de las condiciones especiales de ejecución o de los pliegos de prescripciones técnicas. Cualquiera de las dos opciones es válida y procede en el terreno práctico efectos similares. Aunque en este caso no es necesario predeterminar con tanto detalle los elementos de la formación, igualmente el órgano de contratación deberá explicitar las líneas principales de esta. (Ver apartado 2.5.1)

Como todas las cláusulas que afectan al personal destinado a la ejecución del contrato, habrá que tomar de referencia el impacto que tiene el coste de personal en el contrato. En un contrato en el que los costes asociados al personal sean escasos, en aplicación del principio de proporcionalidad, las obligaciones deberán ser más limitadas, igual que la puntuación susceptible de asignarse a través de los criterios de adjudicación. Por el contrario, en los contratos donde el coste principal sea el de personal, las obligaciones



podrán ser más intensas y la puntuación más alta.

Ejemplos de cláusulas:

- Impartición de sesiones informativas y formativas específicas relacionadas con el objeto del contrato, destinadas al personal encargado de la ejecución de la prestación.

Mecanismo de control:

- Presentación de certificados de formación emitidos a los empleados.
- Hoja de costes asociados a la formación.
- Facturas en caso de formación externa.
- Ver apartado 3.



I.4. EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS QUE DAN LUGAR A LA OBTENCIÓN DE LA ETIQUETA ISO 45001, O EQUIVALENTE, SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ISO 45003 PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y OTRAS MEDIDAS DE GARANTÍA Y MEJORA DE LA SEGURIDAD.

A la hora de implantar esta directriz, hay que tener en cuenta que las etiquetas son un medio de acreditar el cumplimiento de ciertos estándares, siendo estos estándares aquello que se persigue de verdad y no la mera tenencia de un documento formal.

La norma ISO 45001 es una norma internacional para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Se trata de un estándar desarrollado en el Reino Unido para ayudar a toda la empresa a mejorar de forma continua la seguridad y la salud en el trabajo que ofrece a sus empleados. Hoy en día, es la norma más utilizada en la materia, y es de reconocimiento mundial.

Complementaria a la certificación ISO 45001, se ha desarrollado la certificación ISO 45003, para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo.

Más información sobre ambas normas:

<https://www.aenor.com/certificacion/riesgos-y-seguridad/seguridad-salud-trabajo-45001>

Se advierte que estas cláusulas deben suponer una mejora de las obligaciones que ya vienen impuestas legalmente, mediante convenios colectivos y en las leyes sobre prevención de riesgos laborales, en concreto:

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

En ese sentido, las etiquetas y su contenido sirven de orientación y proporcionan información útil de aquello que cabe exigir a las empresas. Pero es la realidad que acreditan lo que debe demandarse en los pliegos y no la etiqueta en sí. Por esta razón, aunque los pliegos puedan incluir referencias a etiquetados sociales específicos, siempre debe darse la opción a los licitadores de probar por medios alternativos aquello que se les exige, pudiendo aportar para ello otras etiquetas de carácter análogo o cualquier otro medio de prueba válido en Derecho. Igualmente, las etiquetas presentan la ventaja de ser un sistema estandarizado, pero nada impide que el órgano de contratación requiera a los licitadores para que cumplan con otras exigencias de tipo social no comprendidas, en todo o en parte, por las etiquetas existentes.

Jurídicamente, es aceptable su uso tanto como condición especial de ejecución como de criterio de adjudicación.

A diferencia de otros casos donde se toman de referencia certificados u otros estándares, al afectar a seguridad y protección de la salud puede entenderse que es conveniente fijar su obligatoriedad como condición especial de ejecución. (Ver apartado 2.5.1)



Aunque estos certificados afectan al conjunto de la empresa, en la medida en que lo valorado en ellos mejora de forma singular los productos que proporciona luego el licitador, se entiende, tras la aprobación de la LCSP, que pueden tomarse de referencia como criterio de adjudicación por ese incremento de la calidad que aportan. Al tratarse de realidades objetivas verificables, sin margen en principio para la discrecionalidad, concretamente se recogería en el pliego como un criterio de evaluación posterior. (Ver apartado 2.3.1)

No obstante, si se quiere dar más margen a los licitadores para plantear fórmulas alternativas, en ese caso puede entrar la discrecionalidad y convertirse en un criterio de evaluación previo. Pero solo sería en los casos en los que deliberadamente el órgano de contratación abriera el enunciando más allá de fórmulas como “equivalente” o “similar”.

Ejemplos de cláusulas:

- Realización de sesiones informativas y formativas específicas, destinadas al personal encargado de la ejecución de la prestación, sobre seguridad y salud en el trabajo, con carácter previo al inicio de la actividad.
- Elaboración y aplicación de un código de buenas prácticas en materia de seguridad y salud laboral que contemple las conductas específicas que han de observar las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato.
- Realización por el licitador de actuaciones que superen el estándar legalmente establecido en materia de seguridad y salud laboral.
- Mejora de las medidas de higiene en el trabajo.
- Presentar distintivos de buenas prácticas empresariales en promoción de la salud (por ejemplo, el reconocimiento que en este sentido otorga el INSS).

Mecanismo de control:

- Presentar certificado acreditativo de la tenencia de distintivos en esta materia
- Facturas o títulos en caso de formación realizada por empresas externas.
- Informe, de periodicidad establecida en los PPT, sobre las medidas adoptadas. El informe deberá ser ratificado por el responsable del contrato.
- Ver apartado 3.



II. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

La contratación pública puede emplearse para abordar cuestiones sociales en las cadenas de suministro, como los derechos humanos o los principios del comercio justo. El respeto de los derechos humanos básicos es una parte esencial de toda relación comercial que entable un Estado, tal y como establecen los Principios rectores de las Naciones Unidas y de las Líneas Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) para Empresas Multinacionales. Las cláusulas contienen un código de normas laborales que remiten al Derecho nacional y a los convenios fundamentales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

El fin de esta directriz es que el órgano de contratación pueda verificar que los licitadores, o en su caso, el adjudicatario, cumplen con las obligaciones que derivan de los derechos humanos o del Derecho laboral internacional, es decir, lograr la transparencia en las cadenas de suministro mediante el control de los subcontratistas, entre otros medios:

- analizando los riesgos concretos presentes en las cadenas de suministro.
- exigiendo a los contratistas y los subcontratistas que adopten medidas para mejorar las condiciones de los trabajadores en la cadena de suministro y encarar las violaciones de los derechos humanos que pudieran ocurrir o que se detecten en el proceso de producción.
- fomentando que los proveedores adopten códigos de conducta estrictos en materia de responsabilidad social.
- que colaboren con controladores independientes, y subsanen las violaciones de los derechos laborales y las normas de seguridad.

Ver como ejemplo práctico “Uso de la contratación pública en Cataluña (España) para reforzar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro de productos electrónicos”:

<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/47c69b3a-cfcf-11eb-ac72-01aa75ed71a1>



II.1. INFORMAR AL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN DE LA CADENA DE VALOR, ASÍ COMO LAS EMPRESAS SUBCONTRATISTAS, DE MANERA QUE EL ADJUDICATARIO EXPONGA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN TODAS LAS FASES DE PRODUCCIÓN (FASES DE EXTRACCIÓN DE MATERIALES Y DE PRUEBA INCLUIDAS).

Tanto los derechos humanos como la rama del Derecho laboral de carácter internacional, forman parte del ordenamiento jurídico español, por tanto, la exigencia de esta información proviene de manera indirecta de la ley.

Considerando esto, las dos opciones más adecuadas para usar esta directriz son dentro de los pliegos de prescripciones técnicas (Ver apartado 2.1.1) o como condición especial de ejecución (Ver 2.5.1). La elección dependerá de si se quiere contar con esta información respecto a todos los licitadores o solo con el que resulte adjudicatario.

Ejemplos de cláusulas:

- Exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la OIT, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantengan relaciones comerciales que les sean 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.
- Solicitar que el cumplimiento de los convenios de la OIT se incorpore como cláusula en todos los subcontratos.
- Exigir que el adjudicatario cuente con un sistema externo de supervisión a subcontratistas.
- Establecer que las empresas licitadoras incorporen en su oferta la cadena de suministros, pudiendo exigir que se indique específicamente las fábricas encargadas de la producción de los bienes (incluyendo su denominación social y su domicilio social al completo), desglosando en su caso por componentes, en los supuestos donde no se desarrolle íntegramente el proceso de fabricación en un único centro de producción.
- Vincular el pago de certificaciones a la comprobación del cumplimiento de las medidas sociales exigidas.

Mecanismo de control:

- El contratista deberá remitir al responsable del contrato la relación de los subcontratistas o de los suministradores que participen en el contrato, junto a las condiciones de subcontratación o suministro.
- Ver apartado 3.



II.2. SOLICITAR A LOS LICITADORES QUE MANIFIESTEN NO HABER COMETIDO, DIRECTA O INDIRECTAMENTE NI A TRAVÉS DE NINGUNA FILIAL, NINGUNA GRAVE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS, Y SU COMPROMISO A RESPETARLOS DURANTE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO, OBLIGÁNDOLES A APLICAR LA DILIGENCIA DEBIDA TAMBIÉN RESPECTO DE SUS SUBCONTRATISTAS.

El fin de esta directriz es que el órgano de contratación tenga más información a los efectos de verificar que los licitadores, o en su caso, el adjudicatario, cumplen con las obligaciones que derivan de los derechos humanos o del Derecho laboral internacional. Tanto los derechos humanos como esta rama del Derecho laboral de carácter internacional forman parte del ordenamiento jurídico español; esto supone que no cabe utilizar esta directriz como criterio de adjudicación, porque, aunque la obligación de llevar a cabo esta manifestación no emana de la ley, lo que se comprueba a través de ella sí que procede de la misma y es una regla absoluta que no puede valorarse que las ofertas respeten la ley, al ser un presupuesto básico que deben respetar todas. Si una oferta no cumple con el ordenamiento jurídico, esta circunstancia constituye una causa de exclusión.

Considerando esto, las dos opciones más adecuadas para usar esta directriz es dentro de los pliegos de prescripciones técnicas (Ver apartado 2.1.1) o como condición especial de ejecución (Ver apartado 2.5.1). En este caso, al tratarse de una declaración responsable la exigencia a todos los licitadores es plenamente factible y no plantea dificultades, por lo que se recomienda más como condición especial de ejecución.

Ejemplos de cláusulas:

- Presentación junto a su oferta de Declaración responsable de no vulneración de Derechos Humanos.
- Designación por el licitador de persona responsable en la empresa en cuestiones sociales.

Mecanismo de control:

- Informe de quien sea responsable del cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos humanos o del Derecho laboral internacional.
- Presentación de contrato de trabajo y/o nómina del designado responsable en cuestiones sociales.
- Ver apartado 3.



II.3. CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES QUE DAN LUGAR A LA OBTENCIÓN DE LOS CERTIFICADOS ISO 9001, 20400, 26000, SA 8000, U OTROS DE CARÁCTER EQUIVALENTE.

Los certificados ISO (Organización Internacional para la Estandarización) indican que la empresa acreditada cumple con una serie de requerimientos y sigue los procedimientos establecidos en los distintos estándares ISO. Estos certifican que una empresa sigue con los procedimientos considerados como óptimos y cumple con las medidas de control en distintos contextos: calidad, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, códigos de buenas prácticas, seguridad de la información, etc. Más información:

<https://www.iso.org/home.html>

Asimismo, en el marco europeo conviene destacar la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM por sus siglas en inglés), que fue creada con el objeto de ayudar a las empresas europeas a ser más competitivas en el mercado mundial y para ello establece el modelo EFQM constituido por un conjunto de factores que definen una organización basada en la calidad y en una gestión más eficaz y eficiente. Más información: <http://www.efqm.es/>

<https://efqm.org/es/>

Recordamos que las etiquetas son un medio de acreditar el cumplimiento de ciertos estándares, siendo estos estándares aquello que se persigue de verdad y no la mera tenencia de un documento formal. En ese sentido, las etiquetas y su contenido sirven de orientación y proporcionan información útil de aquello que cabe exigir a las empresas. Pero es la realidad que acreditan lo que debe demandarse en los pliegos y no la etiqueta en sí. Por esta razón, aunque se puedan incluir referencias a etiquetados sociales específicos, siempre debe darse la opción de probar por medios alternativos aquello que se les exige, pudiendo aportar otras etiquetas de carácter análogo o cualquier otro medio de prueba válido en Derecho. Igualmente, las etiquetas presentan la ventaja de ser un sistema estandarizado, pero nada impide que el órgano de contratación requiera a los licitadores para que cumplan con otras exigencias de tipo social no comprendidas, en todo o en parte, por las etiquetas existentes.

Jurídicamente, es aceptable su uso tanto como condición especial de ejecución (ver 2.5.1) como de criterio de adjudicación (ver 2.3.1): la primera opción puede ser restrictiva en la práctica, por lo que es más aconsejable el empleo de la directriz como criterio de adjudicación.

Aunque estos certificados afectan al conjunto de la empresa, lo valorado en ellos mejora de forma singular los productos que proporciona luego el licitador. Tras la aprobación de la LCSP, pueden tomarse de referencia como criterio de adjudicación por ese incremento de calidad que aportan. Al tratarse de realidades objetivas verificables, sin margen en principio para la discrecionalidad, concretamente se recogería como un criterio de evaluación posterior. No obstante, si se quiere dar más margen a los licitadores para plantear fórmulas alternativas, en ese caso puede entrar la discrecionalidad y convertirse en un criterio de evaluación previo. En ese caso se utilizarían fórmulas como “equivalente” o “similar”.

Ejemplos de cláusulas:

- Exigir la correspondiente certificación ISO u otro equivalente.

Mecanismo de control:

- Presentación del certificado.
- Ver apartado 3.



II.4. RESPETO DE LOS ESTÁNDARES DE COMERCIO JUSTO.

El comercio justo es una relación comercial basada en el diálogo, la transparencia y el respeto, que busca una mayor equidad en el comercio internacional. Contribuye al desarrollo sostenible ofreciendo mejores condiciones comerciales y asegurando los derechos de los productores y trabajadores marginados. Más información:

<https://comerciojusto.org/>

En todo caso, la opción por aquellas empresas localizadas en zonas afectadas por la despoblación no podrá afectar al libre comercio, y en este sentido hemos de tener en cuenta lo recogido por la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado modificada recientemente, en lo que aquí nos afecta, por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas.

Esta directriz ofrece varias posibilidades de incardinación en los contratos del sector público.

En primer lugar, desde el mismo diseño de la prestación del contrato dentro del pliego de prescripciones técnicas cabe considerar la exigencia de que parte de los productos demandados cumplan con estos estándares. El límite para su uso es el potencial restrictivo para la concurrencia, debiendo valorarse la capacidad de los licitadores de adquirir suministros capaces de satisfacer estas exigencias. Cuanto más accesibles resulten, con mayor seguridad jurídica se podrá incluir en los pliegos de prescripciones técnicas (ver 2.1.1).

Igualmente, es factible el uso de esta directriz como base de un criterio de adjudicación. Al estar definidos de manera objetiva los estándares de comercio justo, es más adecuado configurarlo como un criterio de evaluación posterior en el que se otorgue más puntos en función del porcentaje que esté dispuesto el licitador de utilizar o suministrar productos de comercio justo. (ver 2.3.1)

Ejemplos de cláusulas:

- Valoración de las ofertas de entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo, para la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista la alternativa de Comercio Justo.

Mecanismo de control:

- Presentación de certificado acreditativo de entidad reconocida como Organización de Comercio Justo.
- Ver apartado 3.



III. IGUALDAD

La igualdad es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales.

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres abarca, por ejemplo, el concepto de paridad de género que, además de englobar la escasa representación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, también comprende la escasa representación de los hombres en sectores como la atención sanitaria, la asistencia social, la atención a la infancia y la educación primaria.

Además, el concepto de igualdad no se limita exclusivamente a la consideración del hombre y la mujer, sino que también hemos de englobar en este concepto aquellas medidas para lograr la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de todos los empleados por razones de orientación sexual, expresión e identidad de género, incluyendo por tanto a los integrantes del colectivo LGTBI+.

La contratación pública puede utilizarse estratégicamente para garantizar que los adjudicatarios cumplen sus obligaciones en materia de igualdad y, quizás, también para fomentar que establezcan medidas más allá de lo legalmente exigido.

Se recomienda consultar la siguiente documentación:

- Guía práctica sobre la inclusión de cláusulas sociales en la Contratación Pública, con especial atención a las cláusulas que permitan la integración y participación en los contratos de las mujeres, elaborada por M^a. C. de Guerrero Manso para el IAM, con múltiples ejemplos:
https://bibliotecavirtual.aragon.es/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=3719817
- Las medidas del PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN (2021-2024):
<https://www.aragon.es/documents/20127/90279414/II-Plan-Estrat%C3%A9gico-Igualdad-Arag%C3%B3n.pdf/baeb7177-639e-fbce-6ccc-9cda50d24ce7?t=1633695059514>
- Y resto de información en materia de igualdad de género del IAM:
<https://www.aragon.es/-/publicaciones>
- En cuanto a normativa aragonesa sobre igualdad y protección contra la discriminación o razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, tenemos las siguientes leyes de reciente aprobación:
 - *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.*
 - *Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.*
 - *Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.*



III.1. CUMPLIMIENTO POR LOS LICITADORES DE LAS CONDICIONES QUE DAN LUGAR A LA OBTENCIÓN DE UNA MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO, U OTRO CERTIFICADO DE NATURALEZA ANÁLOGA.

Recordamos que las etiquetas son un medio de acreditar el cumplimiento de ciertos estándares, siendo estos estándares aquello que se persigue de verdad y no la mera tenencia de un documento formal. En ese sentido, las etiquetas y su contenido sirven de orientación y proporcionan información útil de aquello que cabe exigir a las empresas. Pero es la realidad que acreditan lo que debe demandarse en los pliegos y no la etiqueta en sí. Por esta razón, aunque los pliegos puedan incluir referencias a etiquetados sociales específicos, siempre debe darse la opción a los licitadores de probar por medios alternativos aquello que se les exige, pudiendo aportar para ello otras etiquetas de carácter análogo o cualquier otro medio de prueba válido en Derecho. Igualmente, las etiquetas presentan la ventaja de ser un sistema estandarizado, pero nada impide que el órgano de contratación requiera a los licitadores para que cumplan con otras exigencias de tipo social no comprendidas, en todo o en parte, por las etiquetas existentes.

La directriz es susceptible de utilizarse tanto como criterio de adjudicación (ver 2.3.1) como de condición especial de ejecución (ver 2.5.1), sin perjuicio de que en algunos casos pudiera exigirse como medio de acreditar la solvencia técnica en contratos cuyas prestaciones estén íntimamente relacionadas con la igualdad.

Considerando los efectos restrictivos que derivan de la exigencia obligatoria del cumplimiento de las condiciones que dan lugar a la obtención de estas marcas o etiquetas, solo podrá emplearse como condición especial de ejecución o asociada a la solvencia o a los pliegos de prescripciones técnicas cuando el objeto del contrato esté vinculado de forma directa con la igualdad y el cumplimiento de estos requisitos sea imprescindible para poder desarrollar en las condiciones óptimas el contrato.

En todos los demás casos, se aconseja su uso como criterio de adjudicación de evaluación posterior que de puntos a los licitadores que cumplan con él, pero sin llegar a excluir a aquellos que no lo hagan.

Como ejemplo de marca de excelencia en esta materia existe el distintivo "Igualdad en la empresa" que otorga el Ministerio de Igualdad como instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/home.htm#:~:text=El%20distintivo%20E2%80%9C Igualdad%20en%20la%20Empresa% E2%80%9D%20es%20una%20marca%20de,%C3%A1reas%20 como%20el%20acceso%20a>

Más información sobre este distintivo en Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa":

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17432>

Mecanismo de control:

- Presentación del certificado correspondiente.
- Ver apartado 3.



III.2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES.

Son varios los condicionantes que afectan a las cláusulas que exigen la contratación o la adscripción de un determinado perfil de trabajador.

En primer lugar, hay que comprobar cuál es el margen del que disponen los licitadores. En aquellos contratos donde sea obligatoria la subrogación, el nuevo adjudicatario tendrá una necesidad menor de nuevos trabajadores. Por lo tanto, aunque legalmente nada impide fijar cláusulas como la sugerida en contratos donde hay subrogación, si esta es muy intensa, en el caso de los criterios de adjudicación la puntuación otorgada tendrá que fijarse en consonancia y ser reducida, y como condición especial de ejecución, tendrá que aclararse que se aplica en lo que no entre en contradicción con la normativa laboral.

Del mismo modo, cuando exista una bolsa de trabajadores en la empresa, la normativa laboral exige que se respete la bolsa.

En principio, se desaconseja el uso de esta directriz para confeccionar un criterio de adjudicación, por el menor margen de comparación entre ofertas y una menor conexión con la mejora de la ejecución del contrato. Es más apropiado establecerlas como condiciones especiales de ejecución, si bien no cabe descartar del todo su uso como criterio de adjudicación. (ver 2.5.1 y 2.3.1)

Ejemplos de cláusulas:

- Valoración con una puntuación adicional el compromiso del licitador de contratar para ejecutar la ejecución del contrato, en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, a mujeres en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.
- Valoración con una puntuación adicional el compromiso del licitador de adscribir a mujeres en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad para la ejecución del contrato.
- Solicitud de adscripción a la ejecución del contrato de mujeres en un porcentaje mínimo en los puestos de dirección o de carácter superior.
- Exigir la contratación de trabajadoras especialmente en aquellos sectores infrarrepresentados.
- Garantizar la paridad salarial.
- Valoración con una puntuación adicional de aquellos licitadores que fomenten la contratación de mujeres en especial en el medio rural, así como aquellos que presenten un compromiso de adscribir mujeres en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad para la ejecución del contrato en el mencionado medio rural.

Mecanismo de control:

- Presentación en su oferta del personal adscrito a la ejecución del contrato.
- Presentación de contratos y/o nóminas de las trabajadoras.
- Ver apartado 3.



III.3. DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DIRIGIDAS AL PERSONAL ADSCRITO A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

La celebración de cursos o jornadas formativas ha de respetar necesariamente la exigencia de vinculación con el objeto y suponer una mejora para la ejecución del contrato. Los conocimientos que obtengan los trabajadores a través de ellos deben mejorar su capacitación general como trabajadores o en relación a las tareas específicas que hayan de desempeñar durante el desarrollo contrato, pero no pueden estar desconectados o ligados solo de forma tenue. En principio, sí que resultaría aceptable la formación transversal, como es el caso de la igualdad, sin perjuicio de que haya que atender siempre a las circunstancias del caso concreto.

Igualmente, no cabe valorar ni obligar que la impartición de estos planes abarque también a trabajadores que no vayan a ser adscritos a la ejecución del contrato. Aquellas cláusulas que se refieran al conjunto de la plantilla del licitador no serán válidas, por falta de vinculación al contrato.

Dependiendo de las preferencias y objetivos del órgano de contratación serían tres las opciones más naturales para esta directriz: los pliegos de prescripciones técnicas, los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución.

Su uso como criterios de adjudicación pueden presentar ciertas dificultades prácticas a la hora de comparar las ofertas y determinar cuál de ellas es la mejor entre todas. Para un uso eficiente deberán contarse con parámetros objetivos que permitan evaluar la programación y medios propuestos por el licitador. Del mismo modo, es importante remarcar que la simple oferta de más horas de formación no siempre es mejor, si el contenido del plan es peor que otro que de forma más concentrada transmita los mismos conocimientos de forma más intuitiva para los trabajadores. Aunque las horas de formación se presten para su utilización como baremo de un criterio de adjudicación de evaluación posterior, salvo que el contenido de la formación esté predeterminado, será más aconsejable valorar la formación como criterio de evaluación posterior, para poder entrar a analizar la calidad de los contenidos. En definitiva, la utilización de la formación como criterio de adjudicación exige al órgano de contratación un trabajo previo durante la fase de preparación, que permita justificar de manera motivada y razonable todas las decisiones que se tomen sobre los cursos propuestos. (ver 2.3.1)

La otra posibilidad es su exigencia obligatoria a través de las condiciones especiales de ejecución (ver 2.5.1) o de los pliegos de prescripciones técnicas (ver 2.1.1). Cualquiera de las dos opciones es válida y en la práctica tiene efectos similares. Aunque en este caso no es necesario predeterminar con tanto detalle los elementos de la formación, igualmente el órgano de contratación deberá explicitar las líneas principales de esta.

Como todas las cláusulas que afectan al personal destinado a la ejecución del contrato, habrá que tomarse de referencia el impacto que tiene el coste de personal en el contrato. En un contrato en el que los costes asociados al personal sean escasos, en aplicación del principio de proporcionalidad, las obligaciones deberán ser más limitadas, igual que la puntuación susceptible de asignarse a través de los criterios de adjudicación. Por el contrario, en los contratos donde el coste principal sea el de personal, las obligaciones



podrán ser más intensas y la puntuación más alta.

Ejemplos de cláusulas:

- Exigencia de formación obligatoria en igualdad al personal adscrito a la ejecución del contrato.

Mecanismo de control:

- Presentación de títulos o declaraciones responsables de la formación recibida, certificados de asistencia, o facturas en caso de formación impartida por empresas externas.
- Ver apartado 3.



III.4. MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD IMPLANTADO EN LA EMPRESA O DE MEDIDAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD.

Se recuerda las empresas con un número de trabajadores superior a 50 están obligadas a elaborar un plan de igualdad. Esta obligatoriedad viene establecida por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, que fue modificado en 2019, rebajando el umbral de 250 a 50 empleados.

Por ello, para garantizar que los adjudicatarios cumplen con estas obligaciones resulta conveniente incluir en todos los contratos una condición especial de ejecución que obligue a la empresa adjudicataria a demostrar que cumple sus obligaciones respecto de los planes de igualdad.

Por tanto, en caso de obligación de contar con un Plan de Igualdad en la empresa, su existencia no podría suponer una valoración adicional de la oferta, sí lo sería la mejora de las exigencias legales.

Para empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad, para cumplir con la condición especial de ejecución, serviría la presentación por los licitadores de una declaración responsable de un Plan de igualdad implantado en la empresa, en caso de tenerlo, o detalle de las políticas de igualdad implantadas, y que suponga la adopción de medidas específicas por encima de las mínimas indicadas como condición especial de ejecución en el pliego de prescripciones técnicas particulares, en caso de su exigencia.

Se recuerda que, para la valoración como criterio de adjudicación, se deberá precisar por el órgano de contratación los aspectos que se tendrán en cuenta, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos. (Ver 2.3.1)

A elección del órgano de contratación, las medidas sociales establecidas en el plan de igualdad u otras medidas implantadas en la empresa, podrán hacer referencia, entre otras, a:

- salud laboral
- retribuciones
- acceso al empleo
- clasificación profesional
- formación
- calidad
- estabilidad laboral
- duración y ordenación de la jornada laboral
- incorporación de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.
- medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género LGTBI+.
- utilización de lenguaje no sexista dentro de la organización.
- medidas la prevención del acoso en la organización.-

Mecanismo de control:

- El adjudicatario del contrato si tiene una plantilla de más de 50 personas o se le aplica un convenio colectivo que le exige tener un Plan de Igualdad, o la autoridad laboral como consecuencia de un procedimiento sancionador le ha obligado a elaborarlo, deberá aportar la acreditación de tener registrado un Plan de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Si la empresa adjudicataria tiene menos de 50 personas en plantilla deberá aportar una declaración de que el convenio colectivo que le resulta de aplicación no establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, y que no ha sido objeto de ningún procedimiento sancionador en materia de igualdad como consecuencia del cual deba disponer de un Plan de Igualdad.
- Número de medidas implantadas y número de trabajadores afectados por las mismas.



- Presentación de una memoria con datos estadísticos sobre la evolución de la aplicación del plan.
- Ver apartado 3.



III.5. MEDIDAS PARA FAVORECER LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS LGTBI+.

El objetivo es promover la atención integral en los procesos de inserción socio laboral y mejorar la situación en el empleo de estos colectivos, en función de las necesidades que puedan presentar.

Su uso más adecuado sería como criterio de adjudicación, con una valoración con xxx puntos la presentación por los licitadores de medidas sensibles a estos colectivos de personas, y que suponga la adopción de mejoras de las mínimas indicadas como condición especial de ejecución en el pliego de prescripciones técnicas particulares en caso de su exigencia. Escoger una opción u otra dependerá de las preferencias del órgano de contratación, en función de si este quiere dotarla de carácter obligatorio o quiere dar margen a las empresas para que puedan ofertarla o no.

En todo caso, aquellas medidas que se implementen para favorecer la inserción socio laboral de los colectivos LGTBI+ deberán estar vinculadas con el objeto del contrato.

Asimismo, debemos recordar que, con independencia del contenido de las medidas concretas o de su ubicación en los pliegos de licitación, ninguna de ellas puede afectar a otros trabajadores que no sean los que vayan a adscribirse por parte del licitador a la ejecución del contrato.

Y hay que tener en cuenta que estas cláusulas deben suponer una mejora de las obligaciones que ya vengán impuestas legalmente, en concreto en las siguientes leyes:

- *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.*
- *Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Ejemplos de cláusulas:

- Elaborar planes que incluyan medidas de formación, orientación, sensibilización y prevención de la exclusión para favorecer la adecuada inserción socio laboral de empleados del colectivo LGTBI+.
- Realizar formaciones sobre inserción laboral, formación y sensibilización sobre la realidad LGTBI+.
- Establecer cuotas para la contratación de nuevo ingreso, bajas o sustituciones de empleados LGTBI+.
- Presentar distintivos o premios que reconozcan buenas prácticas empresariales en materia de inclusión de colectivos LGTBI+ y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Valoración con una puntuación adicional de aquellas empresas que cuenten con personas LGTBI+ entre su plantilla o se comprometan con el fomento del empleo de estos colectivos.
- Reconversión a jornada completa y/o contrato indefinido de empleados LGTBI+ que ya



estén contratados en la empresa.

- Valoración con una puntuación adicional del compromiso de acceso personas LGTBI+ a puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad para la ejecución del contrato.
- Incorporación en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de cláusulas que contemplen la heterogeneidad de los modelos familiares
- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que contemplen la heterogeneidad de los modelos familiares.
- Utilización de lenguaje inclusivo en la organización.
- Medidas contra el acoso en la organización y acciones para prevenir la LGTBIfobia.
- Incorporación de la perspectiva de género dentro de la organización.
- El fomento de una atención sanitaria sin sesgos de género.

Mecanismo de control:

- En caso de incluir programas o planes de inclusión socio laboral: informe sobre el cumplimiento del plan o de las medidas de igualdad adoptadas.
- En los supuestos de formación: presentación de títulos o declaraciones responsables de su obtención, certificados de asistencia emitidos a los empleados, hojas de costes asociados a la formación o facturas en caso de formación impartida por empresas externas.
- En caso de incluir cláusulas relativas a distintivos y premios: presentación de certificados acreditativos de tenencia de los mismos.
- En caso de incluir cláusulas relativas a cuotas de contratación, conversión a jornada completa o contrato indefinido, aquellas que cuenten o se comprometan a contar con empleados de estos colectivos, así como a su inclusión en puestos de gerencia y responsabilidad: presentación de los contratos y/o nóminas.
- Ver apartado 3.



IV. INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO

El objetivo es fomentar la integración y la inclusión en las actividades del mercado de colectivos que a menudo están marginados en la sociedad.

Colectivos con dificultades para el acceso al empleo serían entre otros: personas con discapacidad, las personas en riesgo de pobreza y exclusión social, las minorías étnicas, mayores de 45 años en situación de paro de larga duración, jóvenes sin experiencia laboral, perceptores de la renta mínima de inserción, personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción pero que se encuentren en riesgo de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, personas internas en centros penitenciarios cuya situación permita acceder a una ocupación, personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación y reinserción social, ...

Se recomienda consultar:

- I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad de Aragón 2021-2024:

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_accion_integral_discapacidad_aragon_2021_2024.pdf

Normativa aragonesa:

- *DECRETO 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón*
- *Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón*
- *Ley 7/2022, de 1 de diciembre, de Economía Social de Aragón*



IV.1. ESTABLECIMIENTO DE OBLIGACIONES CUALIFICADAS DE ACCESIBILIDAD EN LA EJECUCIÓN DE LOS CONTRATOS, EN GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE ACCESO UNIVERSAL.

Las medidas de esta directriz afectan a características intrínsecas del contrato y de obligado cumplimiento para todos los licitadores, por lo que la forma de reflejarlas es través de los pliegos de prescripciones técnicas (ver 2.1.1) o de las condiciones especiales de ejecución (ver 2.5.1).

Ejemplos de cláusulas:

- Realización de actuaciones que superen el estándar legalmente establecido en materia de accesibilidad y diseño para todos: diseño de los documentos en formatos de lectura fácil frente a los problemas visuales, para las personas afectadas por sordera, mejora de las condiciones de movilidad de personas con diversidad funcional. Deberán concretarse las medidas que se valorarán como mejoras sobre los mínimos legalmente establecidos.
- En contratos de servicios que tengan como destinatarios personas físicas, ya sea público en general o personal de la Administración, como la gestión de instalaciones deportivas, actividades para la conciliación de la vida familiar y laboral (guarderías o centros de día), talleres culturales, etc. adscripción de medios personales o materiales que faciliten el acceso al servicio y su adaptación a las personas con diversidad funcional.
- Reconversión a jornada completa de una persona con discapacidad igual o superior al 33% destinada exclusivamente a la ejecución del contrato y durante toda su vigencia.

Mecanismo de control:

- Informe del responsable del contrato acreditativo del cumplimiento de las medidas de accesibilidad.
- Ver apartado 3.



IV.2. SUBCONTRATACIÓN CON CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS DE INSERCIÓN DE PARTE DE LA PRESTACIÓN DEL CONTRATO, O, ALTERNATIVAMENTE, LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR UNA PARTE DEL CONTRATO POR EL PERFIL DE PERSONAS QUE TRABAJAN PARA DICHS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO O EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Las empresas de inserción, debidamente calificadas como tales por el Instituto Aragonés de Empleo, realizan actividades económicas de producción de bienes o de prestación de servicios, cuyo objeto social tiene como fin la integración y formación socio laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos, proporcionarán a sus trabajadores procedentes de situaciones de exclusión, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo y habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción socio laboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Podrán ser calificadas como empresas de inserción las sociedades mercantiles y cooperativas legalmente constituidas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 5 del Decreto 128/2009, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los centros especiales de empleo, son empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad asegurar un empleo remunerado y prestar servicios de ajuste personal y social a sus personas trabajadoras con discapacidad, a la vez que han de constituir un medio de integración del mayor número de estas personas trabajadoras en el régimen de trabajo normal.

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que en todo caso, no puede ser inferior al 70 por 100 de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

La relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se rige por su normativa específica.

Con la aprobación de la Ley 7/2022, de 1 de diciembre, de Economía Social de Aragón se incluyen en su artículo 5 las empresas de inserción y centros especiales de empleo como entidades de la economía social de Aragón. Asimismo, el art. 8 de la mencionada ley hace referencia a la necesidad de dirigir las políticas públicas del Gobierno de Aragón hacia objetivos y retos entre los que figura en la letra t) el fomento de la inclusión de aspectos sociales, éticos y ambientales en los procedimientos de contratación pública. Y específicamente a estos procedimientos se refiere en el art. 22.4 de la Ley 7/2022, de 1 de



diciembre, del siguiente modo “*En el ámbito de la contratación pública se fomentará el uso de las cláusulas sociales y se reservará la participación de las entidades de economía social en los procesos de licitación, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa contractual que resulte de aplicación*”.

Más información en: <https://inaem.aragon.es/empresas-de-insercion-arinser>

<https://inaem.aragon.es/centros-especiales-de-empleo>

Esta cláusula puede usarse de forma alternativa, tanto como criterio de adjudicación (ver 2.3.1) como condición especial de ejecución (ver 2.5.1). La elección dependerá de si el órgano de contratación quiere dotarla de carácter obligatorio o quiere dar margen a las empresas para que puedan ofertarlo o no.

Ejemplos de cláusulas:

- Se valorará con un máximo de xx puntos a las entidades licitadoras que se comprometan a subcontratar para la ejecución del contrato con Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción legalmente constituidos y registrados, siempre que la actividad objeto de licitación esté directamente relacionada con el objeto social propio de los Centros Especiales de Empleo.
- Se otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima del mínimo establecido en el Pliego de prescripciones técnicas. El resto de ofertas se valorarán de forma proporcional conforme a la siguiente fórmula:

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

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

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

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

Mecanismo de control:

- Comprobación de las partidas subcontratadas y su cuantía económica, mediante la presentación de facturas.
- Informe del responsable del contrato.
- Convenios y/o contratos con los Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.
- Certificación del número de personas en situación de exclusión social contratadas.
- Ver apartado 3.



IV.3 SUBROGACIÓN DE EMPLEADOS CON ALGÚN GRADO DE DISCAPACIDAD.

En aquellos supuestos en los que entre el personal a subrogar hubiere personas con algún grado de discapacidad, esta directriz tiene por objeto favorecer su integración a través de la obligación de la empresa saliente de identificar este personal y de facilitar un plan de adaptación del puesto de trabajo, así como otro de acompañamiento personal, si se requiere en función de las circunstancias y grado de discapacidad del empleado.

Se trata de mejorar la forma en la que se desarrollan las obligaciones de subrogación, por lo que, aunque estrictamente no proceda de la ley, su lugar idóneo sería como condición especial de ejecución.

(Ver apartado 2.5.1)

Se recomienda consultar la legislación en contratación estratégica de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Ejemplos de cláusulas:

- Exigencia de identificación del personal que requiera alguna adaptación en su puesto de trabajo y vaya a ser subrogado el empleador.
- Exigencia de comunicar circunstancias que puedan afectar a la seguridad y salud de personas trabajadoras en cuyos contratos se vaya a producir subrogación del empleador.

Mecanismo de control:

- Presentación del Plan de adaptación personalizado.
- Presentación de informe de circunstancias que puedan afectar a la seguridad y salud de personas trabajadoras.
- Ver apartado 3.



IV.4. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN Y EN ESPECIAL DE PERSONAS CON DIFICULTAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO.

El objetivo que se persigue es la creación de nuevos contratos, o la conversión a indefinidos de contratos temporales ya existentes en la empresa adjudicataria, de aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Son varios los condicionantes que afectan a las cláusulas que exigen la contratación o la adscripción de un determinado perfil de trabajador:

Hay que tener en cuenta que si en el contrato ya existe subrogación de trabajadores no sería realista exigir la contratación de otros nuevos empleados.

Del mismo modo, cuando haya una bolsa de trabajadores en la empresa, la normativa laboral exige que se respete la bolsa.

En principio, se desaconseja el uso de esta directriz para confeccionar un criterio de adjudicación, por el menor margen de comparación entre ofertas y una menor conexión con la mejora de la ejecución del contrato. Es más apropiado establecerlas como condiciones especiales de ejecución, si bien no cabe descartar del todo su uso como criterio de adjudicación. (Ver apartado 2.5.1)

Ejemplos de cláusulas:

- Exigir la contratación de nuevo personal para la ejecución del contrato, con valoración especial en caso de personas de colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral.
- Compromiso de integrar la plantilla que ejecutará el contrato mediante personal con contratos indefinidos.
- Conversión contratos temporales ya existentes en la empresa en indefinidos: "Por cada conversión de contratos temporales de la plantilla que ejecutará el contrato, se valorará con XX puntos hasta un máximo de XX. Tal conversión deberá producirse en un plazo establecido desde el inicio de la prestación, y deberá mantenerse durante toda la ejecución".
- Valoración con una puntuación adicional de cada nueva contratación o reconversión a jornada completa de personas con discapacidad igual o superior al 33%.
- Inclusión en **plantilla de un porcentaje de al menos un 10% de personas menores de 30 años.**
- En aquellos contratos que puedan generar una relación directa con personas jóvenes, incorporar como criterio de valoración contar con **titulaciones específicas de director o monitor de tiempo libre.**
- Fomentar, cuando sea posible por el objeto del contrato, la **contratación con entidades juveniles sin ánimo de lucro.**
- **Adhesión como entidades comprometidas con el retorno de profesionales dentro del Plan Retorno del Talento Joven Aragonés.** Para su adhesión se deben seguir los pasos fijados por el Instituto Aragonés de la Juventud, tras el cual se firma un Protocolo de colaboración entre ambas instituciones y se procede a registrar y enviar el sello que acredita la adhesión por parte de la empresa.
- **Adhesión como empresa prestadora de servicios y productos del Carné Joven**



Europeo de Aragón. Para su adhesión se debe formalizar el correspondiente contrato ante el Instituto Aragonés de la Juventud. Las descuentos y ventajas que se ofrecen a los usuarios del Carné Joven tienen vigencia anual, que se irá renovando tácitamente año a año.

- **Contar en plantilla con jóvenes que se hayan inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.**
- Inclusión en la plantilla de personas con residencia efectiva en el medio rural.

Mecanismo de control:

- Presentación de los contratos y/o nóminas.
- Exigencia del histórico del volumen de la plantilla empresarial con anterioridad a la licitación para poder acreditar la vocación de permanencia, vinculación al territorio, efectiva residencia o empadronamiento de los trabajadores,
- Ver apartado 3.



V. APOYO A LAS PYME Y FOMENTO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL.

Las microempresas y pequeñas y medianas empresas (pymes) desempeñan un papel clave en el crecimiento y fortalecimiento de la economía española y el fomento de la competitividad. En España, las pymes suponen el 99,8 % del total del tejido empresarial, representando poco más del 62 % del Valor Añadido Bruto (VAB) y el 64,2 % del empleo empresarial total. Su importancia para nuestra economía plantea que cualquier política de mejora de la competitividad atienda de forma prioritaria a las pymes.

En este contexto, la participación de las pymes en los procedimientos de contratación pública es esencial para la actividad económica de los países miembros de la Unión Europea. Para ello, la LCSP incluye medidas en su beneficio, que ya aparecían dentro de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, con lo que pasan a estar comprendidas dentro de su ámbito natural de aplicación:

- División en lotes de los contratos
- Obligación para el órgano de contratación, en los contratos que más frecuentemente acuden a la subcontratación, que son de obras y servicios de un determinado importe, de comprobar el estricto cumplimiento de los pagos que el contratista principal hace al subcontratista, así como, el régimen más rigorista que respecto de los plazos de pago debe cumplir tanto la Administración como el contratista principal. Y a los efectos de llevar a cabo esta comprobación en estos contratos, el contratista estará obligado a aportar en cada certificación de obra, certificado de los pagos a los subcontratistas del contrato.
- Seguimiento de los resultados de estas medidas mediante la publicación de información sobre el nivel de participación de las PYME en la contratación pública.
- Imposición de penalidades al contratista en los términos del artículo 217.3 LCSP.

Se recomienda consultar la normativa en contratación estratégica de la Comunidad Autónoma de Aragón donde se amplían estas medidas.

En nuestra Comunidad Autónoma, el modelo socioeconómico y empresarial se caracteriza por estar sustentado por la actividad de las personas autónomas, y de las micro y pequeñas empresas. El pequeño tamaño y características del tejido productivo aragonés y de sus empresas las hacen más sensibles a las dificultades propias de la puesta en marcha de una idea de negocio, como son encontrar apoyos financieros y la complejidad de trámites administrativos para su constitución.

En este sentido la *Ley 7/2019, de 29 de marzo, de apoyo y fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo en Aragón*, aprueba un nuevo marco normativo que introduce medidas para impulsar y fomentar el trabajo autónomo y el emprendimiento y, al mismo tiempo, simplifica la configuración de iniciativas empresariales, garantizando la existencia de una adecuada coordinación y de los instrumentos para la puesta en marcha de estas iniciativas.

Haciendo especial referencia al medio rural, la inclusión de medidas que den un mayor soporte a las pymes y personas autónomas de las áreas rurales facilitarán su participación en los procedimientos de contratación.

Hay que destacar la reciente novedad legislativa introducida por la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas. Dado que son las empresas pequeñas las que sufren en mayor medida las malas prácticas en relación con los plazos de pago, las reformas introducidas en los artículos 216 y 217 LCSP incentivan que los pagos sin demora se introduzcan en primer lugar en el plano de las grandes empresas, con el fin de reducir sus comportamientos en lo que respecta a la gestión de pago a proveedores.



V.1. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE PAGOS A SUBCONTRATISTAS O SUMINISTRADORAS.

El órgano de contratación comprobará el cumplimiento de los pagos que los contratistas adjudicatarios de los contratos públicos deban realizar a sus subcontratistas y suministradores dentro de los plazos acordados con ellos, que en todo caso deberán respetar los límites legales fijados. Por tanto, esta directriz permite flexibilizar los umbrales fijados por el artículo 217 de la LCSP.

El artículo 217 de la LCSP faculta a los órganos de contratación para comprobar el estricto cumplimiento de los pagos a subcontratistas o suministradoras que participen en el contrato. Para ello, los adjudicatarios remitirán al ente público contratante, cuando este lo solicite, relación detallada de aquellos subcontratistas o suministradoras que participen en el contrato cuando se perfeccione su participación, junto con aquellas condiciones de subcontratación o suministro de cada uno de ellos que guarden una relación directa con el plazo de pago. Asimismo, deberán aportar a solicitud del ente público contratante justificante de cumplimiento de los pagos a aquellos una vez terminada la prestación dentro de los plazos de pago legalmente establecidos en el artículo 216 y en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales en lo que le sea de aplicación.

El artículo 217 de la LCSP exige que para poder aplicar estas potestades se prevean en los anuncios de licitación y en los correspondientes pliegos de condiciones o en los contratos. La LCSP aclara de antemano el carácter de las mismas como condiciones especiales de ejecución, sin que aquí sea necesario llevar a cabo mayor interpretación. Su incumplimiento, además de las consecuencias previstas por el ordenamiento jurídico, permitirá la imposición de las penalidades que a tal efecto se contengan en los pliegos, respondiendo la garantía definitiva de las penalidades que se impongan por este motivo.

Las actuaciones de comprobación serán obligatorias en los contratos de obras y en los contratos de servicios cuyo valor estimado supere los 5 millones de euros, y en los que el importe de la subcontratación sea igual o superior al 30 por ciento del precio del contrato. A tales efectos, el contratista deberá aportar en cada certificación de obra, certificado de los pagos a los subcontratistas del contrato.

Por tanto, se valorará como criterio de adjudicación el compromiso de cumplimiento de los plazos de pago para contratos por debajo de los umbrales anteriores.

Ejemplos de cláusulas:

- Compromiso de reducción del periodo de pago a proveedores y subcontratistas.

Mecanismo de control:

- Comprobación del periodo de pago a subcontratistas mediante la presentación de justificantes de pago de las facturas.
- Ver apartado 3.



V.2. PARTICIPACIÓN DEL LICITADOR EN PROGRAMAS O PROYECTOS DE TUTORIZAJE A JÓVENES QUE EMPRENDEN DURANTE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO Y REFERIDOS AL OBJETO DEL MISMO.

El proyecto se entiende como una tutorización y acompañamiento a este colectivo en los inicios de su actividad. Dicho memorizase puede realizarse en colaboración con entidades sociales o a nivel particular.

Esta directriz puede interpretarse de varias formas.

Una primera es considerarla como una prestación complementaria dentro del objeto del contrato, debiendo establecerse dentro del pliego de prescripciones técnicas (ver 2.1.1). Otra como un elemento que modula la ejecución, en cuyo caso la opción a seguir es la de la condición especial de ejecución (ver 2.5.1). Y, por último, una prestación adicional no obligatoria susceptible de valorarse como criterio de adjudicación (ver 2.3.1). Cualquiera de las opciones es aceptable en lo jurídico, pero ha de tenerse presente que en el caso del criterio de adjudicación no está garantizado que vaya a llegar a prestarse, por lo que, si el órgano de contratación tiene interés en su desarrollo, ha de priorizar su inclusión en el objeto o como condición especial de ejecución. Igualmente, la mejor forma de garantizar la conexión con el objeto del contrato es que el pliego de prescripciones técnicas ya contemple como parte del mismo la realización de esta actividad.

El órgano de contratación deberá identificar contratos susceptibles de poder llevar a cabo estos programas.

Puede consultarse el "II Plan aragonés para la mejora de la empleabilidad joven 2021-2023":

https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/pamej_ii_2021_2023.pdf

Mecanismo de control:

- Presentación de convenios de colaboración u otros acuerdos o documentos donde se articule el programa de tutorizaje.
- Ver apartado 3.



V.3. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN CON PYMES, MICROPYMES, COOPERATIVAS Y AUTÓNOMOS.

El órgano de contratación puede actuar en todas las fases del procedimiento de contratación, siempre garantizando que las medidas tengan cobertura jurídica, que no conlleven gasto adicional significativo para la administración ni para las empresas y que las medidas no afecten al objetivo de selección de la oferta económicamente más ventajosa en su conjunto.

Puede consultarse el siguiente Código de Buenas Prácticas en materia de contratación Pública, elaborado por FEMP, Federación Española de Municipios y Provincias.

<http://femp.femp.es/files/3580-2524-fichero/C%C3%93DIGO%20BUENAS%20PR%C3%81CTICAS%20en%20materia%20de%20Contrataci%C3%B3n%20P%C3%BAblica.pdf>

Una medida previa, es la publicación anticipada de las previsiones de contratación que permita a pymes y equivalentes preparar ofertas con tiempo suficiente, y planificar su asociación temporal mediante UTE u otra fórmula, para acceder a la licitación en mejores condiciones.

Ejemplos de cláusulas:

En la fase de preparación

- La división en lotes es fundamental.
- Licitación de contratos de tamaño accesible para la capacidad técnica y económica de pymes, y en consonancia, con unos requisitos de capacidad y solvencia proporcionados y al alcance de este tipo de empresas.
- Información de la licitación precisa y amplia, estableciendo un sistema para formular y resolver las dudas que susciten a los licitadores.
- Destinar a pymes de un número de licitaciones anuales.
- Destinar un número de licitaciones anuales a pymes, autónomos o cooperativas ubicadas en el medio rural.

En la fase de adjudicación

- Exigir una "declaración responsable" para concurrir a una contratación, requiriendo la acreditación de los requisitos de personalidad, capacidad y solvencia solo al adjudicatario.
- Ampliar los plazos de presentación de ofertas sobre los mínimos legalmente previstos, para facilitar a las pymes la preparación de sus ofertas.
- Ponderar el criterio precio de forma equilibrada en función de la calidad técnica, de innovación, social y medioambiental de las ofertas.

En la fase de ejecución

- Facilitar el cobro de los trabajos realizados por los adjudicatarios y los subcontratistas; reducir las cargas económicas directas o indirectas que la contratación pública supone para las pymes, mediante el control de las subcontrataciones y su pago, introducir criterios de ejecución de los contratos que favorezcan la participación de las pymes como subcontratistas; establecer un sistema de resolución arbitral de conflictos en la fase de ejecución.
- Utilizar el régimen de garantía definitiva mediante retención del precio, eximir de su constitución



siempre que legalmente sea posible, y reducir el plazo para la cancelación de las garantías definitivas.

- Asegurar el plazo de pago de facturas en el legal de 30 días e intentar su reducción.
- Exigir en los casos de subcontratación por parte de los adjudicatarios que se realice a favor de pymes o equivalentes.
- Resolución arbitral de conflictos en la fase de ejecución de los contratos.

Mecanismo de control:

- Ver apartado 3.



VI. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La Responsabilidad Social es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Nace para intentar paliar las consecuencias negativas que la globalización ha producido sobre los derechos sociales, laborales, el medioambiente, y, en definitiva, sobre los Derechos Humanos.

La RSC es un concepto transversal que afecta a distintos ámbitos de gestión de la empresa, por lo que las actividades desarrolladas en el marco de la RSC han de estar vinculadas a la actividad básica de la empresa, tener una vocación de permanencia e implicar un compromiso de la alta dirección.

Existe un acuerdo sobre las grandes áreas temáticas que abarca la RSC: la económica, la social y la medioambiental. Sin embargo, debido a su carácter pluridimensional afecta a distintos ámbitos de la gestión de la empresa: derechos humanos, prácticas de trabajo y empleo, protección de la salud, cuestiones medioambientales, lucha contra el fraude y la corrupción e intereses de los consumidores.

En el portal de responsabilidad social que depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se puede consultar más información:

<https://www.mites.gob.es/es/rse/>



VI.1- EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA OBTENCIÓN DE LOS SELLOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN (RSA), U OTROS CERTIFICADOS EQUIVALENTES.

Se recuerda que las etiquetas o certificados sociales son un medio de acreditar el cumplimiento de ciertos estándares sociales, siendo estos estándares el objetivo último y no la mera tenencia de un documento formal. En ese sentido, las etiquetas y su contenido sirven de orientación y proporcionan información útil de aquello que cabe exigir a las empresas, pero es la realidad que acreditan lo que debe demandarse en los pliegos y no la etiqueta en sí. Por esta razón, aunque los pliegos puedan incluir referencias a etiquetados sociales específicos, siempre debe darse la opción a los licitadores de probar por medios alternativos aquello que se les exige, y facultar la aportación de otras etiquetas de carácter análogo o cualquier otro medio de prueba válido en Derecho. Igualmente, las etiquetas presentan la ventaja de ser un sistema estandarizado, pero nada impide que el órgano de contratación requiera a los licitadores otras exigencias de tipo social no comprendidas, en todo o en parte, por el sello de responsabilidad de Aragón u otro equivalente.

Más información sobre el Plan de Responsabilidad Social en Aragón y el procedimiento de obtención de sello RSA: <https://www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa>

Las opciones más apropiadas para usar esta cláusula serían como criterio de adjudicación de evaluación posterior (ver 2.3.1) o como condición especial de ejecución (ver 2.5.1).

Para más información sobre etiquetas o cláusulas medioambientales ver la Circular de 18 de diciembre de 2020, conjunta de la Dirección General de Contratación y de la Dirección de Cambio Climático y Educación Ambiental, por la que se aprueban las Directrices de Contratación Pública Ecológica:

<https://www.aragon.es/documents/20127/46060224/Circular+directrices+ecol%C3%B3gicas.pdf/c5dcc93c-fc60-c53c-67f2-426106fd1c59?t=1608299023597>

Mecanismo de control:

- Presentación de certificado acreditativo de la tenencia del sello.
- Ver apartado 3.



VI.2- PRESENTACIÓN DE UN PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL O VALORACIÓN DE LA CALIDAD SOCIAL DE LA OFERTA DE LOS LICITADORES.

Se valorará el proyecto de inserción socio laboral presentado por la empresa licitadora, así como la calidad social de la oferta en atención a parámetros sociales definidos en los pliegos.

Las opciones más apropiadas para usar la cláusula “contar con un proyecto de inserción socio laboral” serían como criterio de adjudicación de evaluación posterior (ver 2.3.1) o como condición especial de ejecución (ver 2.5.1).

En el caso de la valoración de la calidad social, es más adecuado su uso como criterio de adjudicación al existir un amplio abanico de características sociales que se pueden evaluar (ver 2.3.1).

Si se opta por incluirlo como criterio de adjudicación el órgano de contratación deberá precisar los aspectos a valorar, los parámetros que se vayan a aplicar y la ponderación de cada uno de ellos.

(Ver apartado 2.3.1)

A tal efecto, la puntuación de este criterio puede desglosarse entre uno o varios de los siguientes parámetros:

- Número y porcentaje de personas en situación o riesgo de exclusión social que la licitadora se compromete a contratar en los casos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones para la ejecución del contrato, dentro de los perfiles señalados en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Contar con personal técnico especializado en el acompañamiento hacia la inserción.
- Metodología de trabajo prevista para la realización de itinerarios de inserción, e indicadores de evaluación de los procesos personalizados de inserción socio laboral, atendiendo a la operatividad y pertinencia de los mismos.
- Plan de formación general y específico de los perfiles concretos a insertar.
- Propuesta de coordinación en el territorio con entidades públicas y privadas para la ejecución de las tareas de inserción objeto del contrato.
- Mecanismos previstos para la incorporación de las personas con contratos de inserción al mercado laboral ordinario.
- Coordinación y complementariedad con entidades públicas o privadas, así como con redes de trabajo o agrupaciones de entidades sobre la materia objeto del contrato durante el periodo de ejecución del mismo.
- Número de personas voluntarias que colaborarán en la ejecución del contrato, descripción de tareas y volumen de dedicación para la atención a los colectivos de personas usuarias y beneficiarias de la prestación contractual.
- Adaptación del contenido del contrato al territorio y la identidad local y sociocultural.
- Transferencia y sensibilización a través de publicaciones, estudios o comunicaciones que el adjudicador se compromete a realizar durante la ejecución del contrato o a su término en



relación con la prestación contractual.

- Medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género, y no discriminación de las personas LGTBI+.

La selección por el órgano de contratación de los aspectos sociales que valorará dependerá de las características y de la naturaleza del contrato.

Mecanismo de control:

- Informe sobre el grado de cumplimiento del proyecto de inserción socio laboral ya implantado.
- Informe sobre las medidas sociales implantadas en la empresa.
- Número de personas trabajadoras que se hayan beneficiado por las medidas.
- Ver apartado 3.



VII. ESPECIAL REFERENCIA AL MEDIO RURAL.

El medio rural se encuentra en un continuo proceso de cambio y adaptación, relacionado con las nuevas realidades de la sociedad actual, con nuevas formas de vida, nuevas ocupaciones, nuevas necesidades y diferentes tipos de familias.

Las familias del medio rural, al igual que el resto, deben afrontar algunos de los retos propios de la sociedad del siglo XXI, y entre ellos, se encuentran el contar con medidas sectoriales que cubran sus necesidades en diferentes ámbitos de sus vidas (sanidad, educación, servicios sociales, vivienda, cultura etc.) así como otras necesidades surgidas de las transformaciones sociológicas, tales como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el reparto equilibrado de responsabilidades y la adopción de habilidades de crianza y parentalidad.

Para poner en valor las especiales singularidades del medio rural se ha realizado esta categoría de cláusulas que serán aplicables en función del objeto del contrato.

Del mismo modo, la inclusión de medidas que den un mayor soporte a las pymes y personas autónomas de las áreas rurales facilitarán su participación en los procedimientos de contratación.



VII.1- MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN EN EL MEDIO RURAL.

La Dinamización del Medio Rural de Aragón, incluye la adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres que viven en el medio rural, como elementos que favorezcan el desarrollo económico, cultural, laboral y social de este medio, para lograr así un desarrollo territorial de Aragón más equilibrado y luchar contra el abandono y despoblación que desde hace décadas sufre el entorno rural.

El acceso al mundo laboral en zonas rurales, especialmente en aquellos municipios que sufren despoblación, es más complicado que en las zonas urbanas, por lo que a través de la contratación pública los licitadores que pretenden acceder a la ejecución pueden incluir medidas que fomenten el empleo en el entorno rural, y estas serán tenidas en cuenta a la hora de valorar dichas ofertas.

Además, se podrán incluir en la contratación pública otras cláusulas que vayan más allá de lo exigido por la normativa con la finalidad de fomentar la prosperidad del medio rural y luchar contra la despoblación que sufren estos municipios.

- Mejora de las medidas de conciliación en el medio rural, tales como el impulso de recursos y servicios educativos, sanitarios, sociales, culturales, etc., que faciliten la conciliación y permanencia de sus habitantes.
- Valoración de aquellas empresas localizadas en el medio rural que permiten fortalecer las cadenas de valor rural.

Mecanismo de control:

- Ver apartado 3.



ANEXO TABLA DE UBICACIÓN RECOMENDADA

CLAÚSULA	UBICACIÓN RECOMENDADA (*)			
	PPT	REQUISITO DE SOLVENCIA	CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN
I. CALIDAD EN EL EMPLEO.				
I.1. Aplicación de mejoras en materia de conciliación entre la vida personal y familiar.			†	†
I.2. Establecimiento de mejoras retributivas o, en su defecto, compromiso de mantener y no empeorar la retribución de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato.			†	†
I.3. Desarrollo de planes formativos en materias relacionadas con la ejecución del contrato	†		††	†
I.4. Exigencia del cumplimiento de los requisitos que dan lugar a la obtención de la etiqueta ISO 45001, o equivalente, sobre seguridad y la salud en el trabajo, ISO 45003 para la gestión del riesgo psicosocial y otras medidas de garantía y mejora de la seguridad.			†	††
II. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.				
II.1. Informar al órgano de contratación de la cadena de valor, así como las empresas subcontratistas, de manera que el adjudicatario exponga el desarrollo de las actividades de la organización empresarial de la empresa contratista en todas las fases de producción (fases de extracción de materiales y de prueba incluidas).	†			†
II.2. Solicitar a los licitadores que manifiesten no haber cometido, directa o indirectamente ni a través de ninguna filial, ninguna grave vulneración de derechos humanos, y su compromiso a respetarlos durante la ejecución del contrato, obligándoles a aplicar la diligencia debida también respecto de sus subcontratistas.	†			††
II.3. Cumplimiento de las condiciones que dan lugar a la obtención de los certificados ISO 9001, 20400, 26000, el SA 8000, u otros de carácter equivalente.			††	†
II.4. Respeto de los estándares de comercio justo.	†		††	
III. IGUALDAD.				
III.1. Cumplimiento por los licitadores de las condiciones que dan lugar a la obtención de una marca de excelencia en igualdad de género, u otro certificado de naturaleza análoga.		†	††	†
III.2. Fomento de la contratación de mujeres.			†	††
III.3. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal adscrito a la ejecución del contrato.	††		†	††
III.4. Mejora del Plan de igualdad implantado en la empresa o de medidas específicas en materia de igualdad.			†	††
III.5. Medidas para favorecer la inserción laboral de colectivos LGTBI+.			†	†



CLAÚSULA	UBICACIÓN RECOMENDADA (*)			
	PPT	REQUISITO DE SOLVENCIA	CRITERIO DE ADJUDICACIÓN	CONDICIÓN ESPECIAL DE EJECUCIÓN
VI. INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTAD PARA EL ACCESO AL EMPLEO.				
IV.1. Establecimiento de obligaciones cualificadas de accesibilidad en la ejecución de los contratos, en garantía del principio de acceso universal.	++			++
IV.2. Subcontratación con centros especiales de empleo y empresas de inserción de parte de la prestación del contrato, o, alternativamente, la obligación de prestar una parte del contrato por el perfil de personas que trabajan para dichos centros especiales de empleo o empresas de inserción.	++			++
IV.3. Subrogación de empleados con algún grado de discapacidad.				++
IV.4. Fomento de la contratación y en especial de personas con dificultad para el acceso al empleo.			+	++
V. APOYO A LAS PYME Y FOMENTO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL.				
V.1. Comprobación del cumplimiento de pagos a los subcontratistas o suministradores.	++		+	++
V.2. Participación del licitador en programas/proyectos de tutorizaje a jóvenes emprendedores durante la ejecución del contrato y referidos al objeto del mismo.	+++		+	++
V.3. Fomento de la contratación con Pymes, Micropymes, Cooperativas y autónomos.	+		+	+
VI. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.				
VI.1. El cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención de los sellos de Responsabilidad Social de Aragón (RSA), u otros certificados equivalentes.			+	++
VI.2. Presentación de un proyecto de inserción socio laboral o valoración de la calidad social de la oferta de los licitadores.			+	+
VII. ESPECIAL REFERENCIA AL MEDIO RURAL.				
VII.1- Medidas para favorecer la conciliación en el medio rural.			+	+

(*) En orden al grado de recomendación de cada una de las directrices, se entenderá:
+++ muy recomendable.
++ bastante recomendable.
+ utilización posible y no desaconsejada.



BIBLIOGRAFÍA

- COMISIÓN EUROPEA. ADQUISICIONES SOCIALES, UNA GUÍA PARA CONSIDERAR ASPECTOS SOCIALES EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS.

<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/47c69b3a-cfcf-11eb-ac72-01aa75ed71a1>

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

HTTPS://BIBLIOTECAVIRTUAL.ARAGON.ES/118N/CATALOGO_IMAGENES/GRUPO.CMD?PATH=3719817

- INSTRUCCIÓN RELATIVA A LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS POR EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA, SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL.

- <HTTPS://WWW.ZARAGOZA.ES/CONTENIDOS/NORMATIVA/INSTRUCCION-IGUALDAD-CONTRATOS.PDF>