



INSTRUCCIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

GUÍA SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

Inclusiva de clausulado social y sistemas
de verificación de cumplimiento y medición
de impacto



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
INSTRUCCIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE	4
GUÍA SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE. INCLUSIVA DE CLAUSULADO SOCIAL Y SISTEMAS DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTO	10
1. Incorporación transversal y preceptiva de criterios sociales	11
2. Análisis y preparación de los contratos	13
2.1. Definición del objeto del contrato con criterios sociales	13
2.2. Aspectos laborales	15
2.3. Planificación	19
2.4. Consultas Preliminares	20
2.5. Reducción de obstáculos y barreras de entrada	22
3. Prohibiciones para contratar	29
4. Solvencia técnica social	31
5. Contratos reservados	34
5.1. Contratos reservados a CEEs y empresas de inserción	34
5.2. Contratos reservados a entidades y empresas de economía social	39
6. Criterios de adjudicación	42
6.1. Regulación y concepto	42
6.2. Metodología de aplicación	44
6.3. Propuesta de clausulado con verificadores e indicadores	45
CA.1. Inserción laboral de personas con dificultades de acceso al empleo	45
CA.2. Subcontratación de CEEs, Els y entidades de economía social	46
CA.3. Igualdad entre mujeres y hombres	49
CA.4. Calidad en el empleo	56
CA.5. Comercio justo	60
CA.6. Productos alimentarios de calidad y cercanía	61
CA.7. Criterios de calidad social	62
CA.8. Creación de empleo	64
CA.9. Criterios de adjudicación complementarios	65
7. Condiciones especiales de ejecución	69
7.1. Regulación y concepto	69
7.2. Propuesta de clausulado con verificadores e indicadores	74
CE.1. Inserción laboral de personas con dificultades de acceso al empleo	74
CE.2. Subcontratación de CEEs, Els y entidades de economía social	75
CE.3. Igualdad entre mujeres y hombres	78
CE.4. Cláusula ética	82
CE.5. Cláusula de responsabilidad fiscal	83
8. CUMPLIMIENTO, VERIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE IMPACTO	85

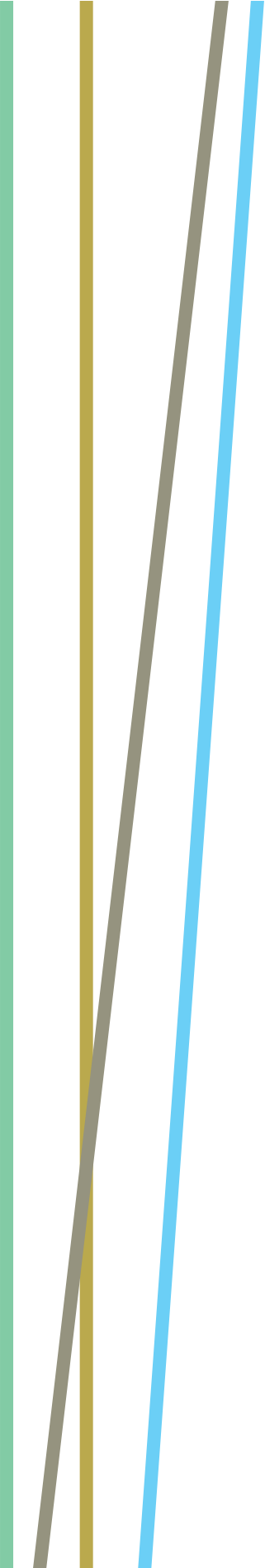
La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Pamplona/Iruña en sesión celebrada el día 16 de abril de 2019, aprobó una Instrucción de Contratación Pública Estratégica y Socialmente Responsable.

Además, en dicha sesión se aprobó la Guía de Contratación Pública Estratégica y Socialmente Responsable, inclusiva de cláusulas sociales, así como herramientas de verificación de cumplimiento y sistemas de medición de impacto.

Con dichos instrumentos, el Ayuntamiento de Pamplona se dota de una norma de obligado cumplimiento y asume el compromiso de incorporar en toda la contratación pública municipal criterios sociales y medioambientales. El objetivo es la implantación de una estrategia de contratación pública socialmente responsable con una mayor visión de servicio a la ciudadanía y un impacto en términos de integración social, redistribución, igualdad y sostenibilidad.

Se busca un modelo de contratación pública que mantenga los principios de eficacia y eficiencia, pero que además integre y potencie los objetivos sociales, de modo que cada servicio, obra o suministro, fomente la igualdad de género, el empleo de personas vulnerables, los derechos de las personas con discapacidad, un empleo digno y de calidad, la economía circular, la responsabilidad social de las empresas, la cohesión social y territorial, y facilite la contratación de Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, entidades de economía social, así como de pymes y micropymes.

Por último, se plantea como objetivo verificar y evaluar de manera efectiva el impacto social de la contratación pública. Y para ello, cada cláusula social va acompañada de un verificador que sirva para acreditar su efectivo cumplimiento y de un medidor de impacto que permita computar su eficacia y resultados.



INSTRUCCIÓN DE
CONTRATACIÓN
PÚBLICA ESTRATÉGICA
Y SOCIALMENTE
RESPONSABLE

1. PRINCIPIO GENERAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Se asume como propio el deber de incorporar criterios sociales y medioambientales en toda la contratación pública municipal de manera transversal y preceptiva. (Art. 2.3. LFCP)

1.2. Ámbito subjetivo

La presente Instrucción deberá aplicarse a todos los órganos que promueven la contratación pública del Ayuntamiento de Pamplona y de su sector público institucional que está constituido la Gerencia de Urbanismo, Escuelas Infantiles; Comiruña S.A. y Mercairuña S.A, Pamplona Centro Histórico/Iruña Biziberritzen S.A, ANIMSA, el Operador Energético Municipal S.L. y Fundación Teatro Gayarre, así como las que en el futuro se puedan constituir.

1.3. Ámbito objetivo

- Se incluirán cláusulas sociales en todos los contratos con independencia de su tipología, procedimiento, objeto o cuantía.
- Para los contratos de menor cuantía, cuando la prestación tenga un precio superior 3.000 euros, la unidad gestora antes de aprobar la contratación solicitará al menos tres ofertas salvo que justifique la urgencia del contrato, o por motivos técnicos, artísticos o relacionados con la protección de derechos exclusivos el contrato solo puede ser ejecutado por la persona contratista. En el expediente administrativo, además de la reserva del crédito, deberá quedar constancia de la petición de ofertas y de las ofertas recibidas, y se justificará, al menos, la necesidad del contrato, así como las razones por las que se ha considerado conveniente adjudicar el contrato a la oferta seleccionada.
- En la adhesión a sistemas externos de contratación centralizada, centrales de compra, encomiendas de gestión y contratación conjunta se velará por la inclusión de clausulado social y ambiental.
- La presente Instrucción se aplica a los negocios jurídicos del ámbito objetivo de la Ley Foral 2/2018, de 13 de noviembre, de Contratos Públicos. No obstante, aunque resulten excluidos determinados negocios y contratos, se podrán incluir en los mismos los criterios y principios de responsabilidad contenidos en esta Instrucción. Por ejemplo: contratación de servicios financieros o líneas de crédito, concesiones sobre bienes de dominio público, explotación de bienes patrimoniales, contratos de compraventa regidos por el derecho privado, o los encargos a entes instrumentales. En todos ellos se aconseja incorporar criterios a valorar u obligaciones sociales.
- La gestión de servicios sociales, culturales, educativos y sanitarios podrá realizarse con entidades sin ánimo de lucro conforme a la Ley Foral 13/2017, de ciertos sociales; y según la legislación de subvenciones públicas las actividades culturales, festivas, artísticas, deportivas o de difusión del folclore (7.1. LFCP).

2. PREPARACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

Se realizará un análisis y preparación de los contratos públicos de manera responsable, que deberá plasmarse debidamente en las condiciones particulares de los contratos o en los pliegos de prescripciones técnicas, a través de las siguientes medidas:

- 2.1.** Se podrá describir el objeto del contrato con criterios sociales y/o medioambientales (art. 44.1.c) LFCP).
- 2.2.** Se deberán analizar y establecer los aspectos laborales siguientes:
 - Estimar la plantilla necesaria para ejecutar el contrato y su cualificación, así como los costes laborales conforme al convenio laboral de referencia (arts. 43 y 59 LFCP).
 - Señalar la información detallada sobre las condiciones salariales y laborales del personal a subrogar (art. 67 LFCP).
 - Prever expresamente el pago directo a empresas subcontratistas, y la retención de cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de salarios a las personas trabajadoras (arts. 67.8, 152 y 107.6 LFCP).
- 2.3.** Se deberá planificar la contratación pública del ejercicio (art. 2.5 LFCP).
- 2.4.** Se podrán realizar consultas preliminares del mercado (art. 48 LFCP).
- 2.5.** Se deberán reducir las cargas administrativas y las barreras de entrada con el objetivo de favorecer la contratación de pymes, micropymes y empresas locales, a través de las siguientes medidas:
 - 2.5.1.** Se requerirá en fase de licitación una declaración responsable o el documento europeo único de contratación para acreditar que se cuenta con la capacidad y solvencia necesarias para contratar (arts. 55 y 56 LFCP).
 - 2.5.2.** Se reducirán o eliminarán las exigencias de participación relativas a la solvencia técnica, financiera y profesional (Arts. 16 y 17 LFCP).

Se facilitará la participación conjunta de empresas licitadoras y se permitirá acreditar la solvencia con medios externos de otras empresas, independientemente de la naturaleza jurídica de los vínculos que tengan con ellas. (Arts. 13 y 18 LFCP).

El volumen mínimo de negocios anual exigido como solvencia financiera no excederá de una vez el valor estimado del contrato salvo que en el expediente administrativo se justifique que debe ser mayor por riesgos vinculados a la naturaleza de las obras, los servicios o los suministros a contratar (Art. 16.2.c) LFCP).
 - 2.5.3.** Se procurará la reducción o eliminación de la garantía provisional para participar en la licitación. La garantía definitiva se establecerá en las condiciones particulares de cada contrato por la unidad gestora sin que en ningún caso pueda exceder del 4% del importe de la adjudicación. En los contratos reservados, con carácter general, no se exigirán garantías provisionales o definitivas salvo que en el expediente administrativo se justifique que se debe constituir una garantía por riesgos vinculados a la naturaleza de las obras, los servicios o los suministros a contratar (Arts. 70 y 36.8 LFCP).
 - 2.5.4.** Salvo excepciones justificadas, se deberá dividir el contrato en lotes, limitar la participación o la adjudicación en los lotes, y reservar alguno de los lotes para Empresas de Inserción o Centros Especiales de Empleo (Art. 41 LFCP).

3. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR

Se incorporarán las siguientes prohibiciones para contratar (22.1.f LFCP):

- 3.1.** Prohibición para contratar de aquellas empresas con más de 50 personas en plantilla que incumplan la obligación de contar con al menos un 2% de personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33%.
- 3.2.** Prohibición para contratar de aquellas empresas con más de 250 personas en plantilla que incumplan la obligación de haber diseñado y aplicado un Plan de Igualdad.

4. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL

Se podrán incorporar criterios específicos de solvencia social.

- 4.1.** En los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos se podrá exigir una cualificación subjetiva especial que acredite la experiencia, calidad y disponibilidad de medios (art. 37 LFC).
- 4.2.** En las prestaciones relativas a servicios sociales, se podrá exigir la posesión efectiva de medios y experiencia para la satisfacción de las necesidades específicas de las distintas categorías de personas usuarias (art. 37 LFC).
- 4.3.** En los contratos de suministro se podrá requerir el aseguramiento de la trazabilidad de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (art 17.2.m) LFCP).

5. CONTRATOS RESERVADOS

- 5.1.** Se reservará al menos el 6% del importe de los contratos adjudicados en el año anterior, para ser adjudicados entre Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción (art. 36 LFCP).
- 5.2.** Se reservará al menos el 1% del importe de los contratos adjudicados en el año anterior, para ser adjudicados entre entidades y empresas de economía social y solidaria (Art. 38 LFCP).

6. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

- 6.1.** Se incorporarán preceptivamente criterios de adjudicación de carácter social, cuya ponderación será al menos del 10% del total del baremo (art. 64.6 LFCP). Y siempre que sea posible se incorporarán criterios de adjudicación de carácter medioambiental cuya ponderación sea al menos del 5% del total del baremo.
- 6.2.** La selección de los criterios y su ponderación deberá adaptarse al objeto contractual y sus características: valor estimado, plazo de ejecución, personal necesario y su cualificación, convenio aplicable, oferta del mercado, y el nivel de responsabilidad social del sector a contratar.
- 6.3.** Corresponderá al órgano de contratación:
 - La selección de los criterios temáticos y los clausulados apropiados.

- La asignación de la puntuación y la ponderación adecuada.
 - La adaptación de las escalas, cifras o porcentajes de cada criterio de adjudicación conforme a las características del contrato.
- 6.4.** Los órganos de contratación podrán utilizar el clausulado propuesto en la Guía para la contratación pública estratégica y responsable que el Ayuntamiento de Pamplona deberá difundir internamente y actualizar debidamente, o bien optar por otro clausulado que estimen apropiado.
- 6.5.** Aspectos complementarios sobre los criterios de adjudicación:
- En la búsqueda de la mejor relación calidad-precio, el baremo de adjudicación deberá mantener una ponderación equilibrada entre el criterio económico, la calidad técnica y los criterios sociales.
 - El precio de licitación deberá considerar los costes laborales conforme al convenio aplicable y se establecerán en los pliegos como baja desproporcionada o temeraria a las ofertas que incumplan el convenio colectivo de aplicación vigente, que quedarán excluidas de la licitación (art. 98 LFCP).
 - Las condiciones particulares de cada contrato determinarán si la calidad técnica de la propuesta resulta esencial para la correcta prestación contractual, en cuyo caso deberán establecer para dicho criterio técnico una puntuación mínima por debajo de la cual se excluirán las ofertas (art. 64.4 LCFC).

7. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Se incorporarán preceptivamente obligaciones y requerimientos o condiciones especiales de ejecución de tipo social (66, 105 y 106 LFCP).

- 7.1.** Los pliegos deberán establecer preceptivamente el deber respecto al cumplimiento de las obligaciones legales en materia social, de género, accesibilidad, discapacidad, seguridad laboral, fiscalidad y derechos laborales.
- 7.2.** Atendiendo a las características del contrato, los órganos de contratación deberán establecer requerimientos o condiciones especiales de ejecución relacionadas con la inserción sociolaboral, la igualdad de mujeres y hombres, la calidad en el empleo u otras. A tal efecto podrán utilizar y adaptar el clausulado propuesto en la Guía para la contratación pública responsable que el Ayuntamiento de Pamplona deberá difundir internamente y actualizar debidamente, o bien optar por otro clausulado que consideren más apropiado.

8. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Se realizará un efectivo control y verificación del cumplimiento de los criterios sociales y/o ambientales:

- 8.1.** Cada cláusula social deberá acompañarse en las condiciones particulares del contrato de un verificador asociado, que señalará para cada criterio el momento y la documentación que deberá presentar la contratista para acreditar su efectivo cumplimiento. Y se señalará expresamente la obligación de la empresa contratista de acreditar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones y compromisos sociales. (231 LFCP).
- 8.2.** Se deberán calificar los criterios sociales como obligaciones contractuales esenciales (arts. 59.2.c) y 106.3 LFCP).
- 8.3.** Se establecerá expresamente que en caso de incumplimiento del clausulado social se calificarán como muy graves las penalidades aplicables, así como la posibilidad de resolución del contrato, y la posibilidad de incurrir en una prohibición para contratar en caso de incumplimiento (arts. 22, 146 y 160 LFCP).
- 8.4.** Se asignará expresamente a la persona responsable del contrato o la unidad gestora la obligación de verificar el cumplimiento de los criterios sociales, y en su caso informar de posibles incumplimientos e iniciar el procedimiento sancionador (arts. 105, 138 y 141 LFCP).
- 8.5.** No se procederá a la recepción del contrato ni se podrá considerar cumplido por la contratista, hasta que no se haya cumplido el clausulado social a satisfacción del órgano de contratación y se haya verificado de manera efectiva su cumplimiento (art. 158 LFCP).

9. TRANSPARENCIA

Se deberán aplicar las siguientes medidas de transparencia:

- 9.1.** La valoración técnica de las ofertas recibidas en las licitaciones de cuantía superior a un contrato menor tendrá que realizarse, al menos, por dos personas técnicas municipales especializadas en la materia objeto de contratación.
- 9.2.** Las contrataciones en los procedimientos abiertos y simplificados se tramitarán con arreglo a los pliegos de cláusulas administrativas generales aprobados por el Pleno de la Corporación salvo que técnicamente se justifique que es conveniente que se apruebe un pliego regulador del contrato más adecuado al objeto a contratar. Asimismo, deberán cumplimentarse para cada contrato, como documentos contractuales mínimos, las Condiciones Particulares del Contrato y el Pliego de Prescripciones Técnicas.
- 9.3.** Será obligatorio para toda contratación utilizar el gestor de expedientes así como el procedimiento tipificado para cada modalidad de contratación que consta en el gestor de expedientes.
- 9.4.** En los contratos menores de cuantía superior a 3.000 euros será preceptivo utilizar el procedimiento tipificado “CONTRATO—MENOR”.
- 9.5.** Al realizar el reconocimiento de la obligación de pago en SEPAL de un gasto correspondiente a un contrato menor es obligatorio indicarlo de forma explícita, independientemente del importe del mismo.



GUÍA SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA ESTRATÉGICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

Inclusiva de clausulado social y sistemas
de verificación de cumplimiento y medición
de impacto

Una vez aprobada una Instrucción sobre contratación pública estratégica y responsable, la presente guía aborda los siguientes contenidos:

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

Así, los apartados siguientes seguirán el orden de los puntos establecidos en el acuerdo dispositivo (con la excepción de los ámbitos objetivo y subjetivo), contemplando los contenidos arriba descritos:

1. INCORPORACIÓN TRANSVERSAL Y PRECEPTIVA DE CRITERIOS SOCIALES

El primer punto del Acuerdo adoptado no hace sino reproducir el artículo 2.3. de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos (LFCP en lo sucesivo). De este modo el Ayuntamiento de Pamplona reproduce el mismo, no con un efecto declarativo sino dispositivo, formulando de manera clara e inequívoca que todos sus contratos públicos deberán incorporar criterios de responsabilidad social.

Artículo 1. Objeto y finalidad

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

El cambio de paradigma con la nueva Ley de Contratos es notable, pues cualquier debate jurídico o doctrinal sobre si las cláusulas sociales son o no legales resulta en lo sucesivo absurdo. De hecho, a partir de su entrada en vigor lo que resulta ilegal por vulnerar el artículo 2.3. LFCP es contratar sin haber incorporado criterios sociales. En consecuencia el Ayuntamiento de Pamplona, se propone licitar y adjudicar contratos públicos atendiendo a los preceptos de la normativa de contratos públicos. Dicha disposición queda además reforzada con el preámbulo de la LFCP:

II. Objetivos de la ley foral

De acuerdo con la “Estrategia Europa 2020”, la contratación pública desempeña un papel muy relevante como instrumento que debe colaborar a que emerja un modelo de desarrollo económico que genere altos niveles de empleo, productividad y cohesión social, al tiempo que se garantiza un uso eficiente de los fondos públicos. En este marco, las Directivas contemplan objetivos tendentes a alcanzar esta finalidad, como son promover un mercado más competitivo, facilitar la participación de las pymes en la contratación pública y proporcionar herramientas para la utilización de la contratación pública como un instrumento en las políticas sociales, ambientales o de investigación, todo ello con afán de modernización teniendo en cuenta el contexto de globalización económica.

Estos son por tanto, los objetivos que comparte esta ley foral y que pretende adaptar al ordenamiento jurídico navarro, de forma que resulten plenamente aplicables.

La Unión Europea considera imprescindible promover un mercado único y más competitivo como medio para alcanzar mejores niveles de eficiencia en el gasto público puesto que entiende que un incremento de la competencia permite la consecución de la mejor relación calidad-precio, concepto que pasa a ser clave en cualquier adjudicación dentro de las nuevas Directivas y de esta ley foral. Al mismo tiempo, se ha entendido que para conseguir la perseguida eficiencia y competitividad son necesarias normas más sencillas y eficaces, que faciliten el trabajo tanto de los poderes adjudicadores como de las empresas y profesionales que participan en las licitaciones.

Por otra parte, como ya se ha señalado, facilitar la participación de las pymes en la contratación pública es uno de los grandes objetivos de esta ley foral, en consonancia con lo establecido por la propia Comisión Europea, que en su documento COM(2010)608 “Hacia un Acta del Mercado Único, por una economía social de mercado altamente competitiva”, afirmó: “Las pequeñas y medianas empresas son las que ofrecen el mayor potencial de empleo; su papel dentro del mercado único merece una especial atención y actuaciones específicas para responder a sus preocupaciones”. Para ello destacan las medidas de simplificación del procedimiento, y la reducción de cargas administrativas, introducidas en esta ley foral.

La utilización de la contratación pública como un instrumento en la política de igualdad de género, social, ambiental o de investigación cobra ahora mayor relevancia puesto que se ha entendido que las mismas tienen relación directa con el interés general y suponen una forma adecuada de utilizar los fondos públicos más allá de la concreta finalidad que pretenda satisfacer cada contrato. Por ello, se establecen en esta ley foral lo que pueden denominarse “cláusulas horizontales” en estos ámbitos: el cumplimiento de la normativa de igualdad de género entre mujeres y hombres, social, laboral y medioambiental debe ser vigilada y exigida en todas las fases del contrato, desde la selección de licitadores hasta la ejecución del mismo y los incumplimientos de estas exigencias pueden justificar tanto la exclusión de un procedimiento como el rechazo de una oferta o la resolución de un contrato ya adjudicado.

2. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS

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

2.1. DEFINICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO CON CRITERIOS SOCIALES

La Ley Foral 2/2018, de Contratos Públicos señala:

Artículo 44. Contenido mínimo del contrato

1. Salvo que ya se encuentren recogidas en la documentación contractual los contratos deben incluir, necesariamente, las siguientes menciones:

- a) La identificación de las partes.
- b) La acreditación de la capacidad de los firmantes para suscribir el contrato.
- c) Definición del objeto y tipo del contrato teniendo en cuenta las consideraciones sociales, ambientales y de innovación.

Artículo 138. Expediente de contratación de tramitación ordinaria

1. A todo contrato precederá la tramitación de un expediente de contratación, sin perjuicio de las excepciones contempladas en esta ley foral, que estará integrado por los documentos mencionados en el apartado 3 y en el que se justificará la necesidad o conveniencia de las prestaciones objeto del contrato para la satisfacción de los fines públicos.

3. El expediente de contratación se iniciará mediante un informe razonado de la unidad gestora del contrato, exponiendo la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse, idoneidad del objeto para satisfacerlas, características y valor estimado de las prestaciones objeto del contrato, adecuación del precio al mercado, la vinculación de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato, la elección del procedimiento de contratación y los criterios de solvencia, las necesidades específicas y circunstancias que afecten a las personas destinatarias de los bienes o servicios y cuantas otras se estimen necesarias.

La normativa establece la posibilidad de definir el objeto contractual teniendo en cuenta las consideraciones sociales, y su traslación como contenido mínimo al propio contrato público. Además, la vinculación al objeto del contrato conforma una cuestión reiterativa en la LFCP, de ahí su importancia. Y cabe advertir que ya no rige el requisito de que *los criterios de adjudicación deberán estar directamente vinculados al objeto del contrato*. Dicha interpretación restrictiva fue abordada y resuelta en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública. Y su concepción de forma literal ha sido incorporada en los artículos 106.1 y 64.2. LFCP, resolviendo esta cuestión de forma definitiva.

Artículo 64. Criterios de adjudicación

2. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera a las prestaciones objeto del mismo, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen:

- a) En el proceso específico de su producción, prestación o comercialización.
- b) En un proceso específico de cualquier otra etapa de su ciclo de vida.

Artículo 106. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden

1. Los órganos de contratación establecerán condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, 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 la documentación contractual.

La conclusión jurídica es obvia: la vinculación debe referirse a la prestación contractual y no estricta y directamente al objeto específico del contrato. Por lo tanto, no se precisa realizar una mención expresa o titular el objeto del contrato en relación a una o varias temáticas sociales en el objeto del contrato, ya que dichas cuestiones en su propia definición legal se hallan vinculadas de manera intrínseca al objeto del contrato. No obstante, superada la cuestión legal, sí que en casos determinados será conveniente definir el objeto del contrato con referencia a la temática social que vayamos a incorporar, pues aporta un valor añadido:

1. Facilita una primera información a las empresas licitadoras, de manera que estén advertidas del contenido u obligaciones sociales de la prestación.
2. Proporciona una mayor fuerza y valor a las cláusulas sociales que vayamos a incorporar, ya que se declara desde el propio objeto del contrato su importancia, advirtiendo en cierta medida que no son cláusulas retóricas y que se va a verificar su cumplimiento.
3. Refleja un mensaje claro hacia el tejido empresarial y a la ciudadanía, manifestando su compromiso con la responsabilidad social, la igualdad y la cohesión social.
4. En consonancia con el mandato establecido en el Acuerdo adoptado por el Ayuntamiento de Pamplona, también resultaría pertinente realizar una declaración expresa en favor de una contratación pública responsable en la justificación del expediente y en la definición de las necesidades a satisfacer, proporcionando a los procedimientos de licitación de una coherencia con el clausulado social a incorporar.

PROPUESTA APLICATIVA. OBJETO DEL CONTRATO Y NECESIDADES A SATISFACER

El órgano de contratación cuando lo considere pertinente podrá señalar en el propio objeto del contrato, determinadas referencias a políticas de género, de inserción laboral, de discapacidad, medioambientales, de calidad en el empleo u otras.

Por ejemplo: Servicio de jardinería incluyendo criterios de (...)

1. Calidad en el empleo.
2. Igualdad entre mujeres y hombres.
3. Inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
4. Criterios medioambientales.

Del mismo modo, el órgano de contratación en aquellos contratos considerados estratégicos a efectos de la inclusión de criterios sociales, se podrán realizar las siguientes menciones específicas:

1. Entre las definiciones previas de las necesidades a satisfacer se señalarán aquellas más idóneas conforme a las características y el objeto del contrato. Por ejemplo: la inserción sociolaboral de personas desfavorecidas, la igualdad entre mujeres y hombres, la utilización de productos de comercio justo, etc.
2. Se realizará una referencia explícita a que conforman fines institucionales propios del Ayuntamiento de Pamplona como la cohesión social, la sostenibilidad ambiental, la igualdad de derechos, el desarrollo local, el empleo digno, etc.

2.2. ASPECTOS LABORALES

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

Artículo 43. Precio y financiación de los contratos

5. Los órganos de contratación cuidarán de que el precio sea el adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato mediante la correcta estimación de su importe, atendiendo al precio general del mercado, en el momento de fijar el presupuesto base de licitación y la aplicación, en su caso, de las normas sobre ofertas con valores anormales o desproporcionados.

En aquellas adjudicaciones en los que se deba calcular los costes laborales, deberán considerarse los términos económicos del convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente de aplicación en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.

Artículo 59. Condiciones particulares

1. La documentación contractual reguladores de la contratación contendrán las condiciones particulares de un contrato en sus aspectos jurídicos, administrativos y económicos.
2. Las condiciones particulares deberán especificar entre otras:
 - d) Las consideraciones sociales, laborales y ambientales que se establezcan; los pactos y condiciones definidores de los derechos y obligaciones de las partes del contrato; la previsión de cesión del contrato salvo en los casos en que la misma no sea posible de acuerdo con lo establecido en el artículo 108; la obligación del adjudicatario de cumplir, como mínimo, las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación; y las demás menciones requeridas por esta ley y sus normas de desarrollo. En el caso de contratos mixtos, se detallará el régimen jurídico aplicable a sus efectos, cumplimiento y extinción, atendiendo a las normas aplicables a las diferentes prestaciones fusionadas en ellos.

Artículo 67. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo

1. Las condiciones de subrogación serán las establecidas en el convenio colectivo sectorial de la actividad objeto del contrato en el caso de que este exista y regule la subrogación. Si no existiese convenio sectorial de aplicación en la actividad objeto del contrato o existiendo no regulase la subrogación, procederá la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengan realizando la actividad objeto del contrato.

El órgano de contratación deberá comunicar a la representación sindical del centro de trabajo la intención de licitar nuevamente el contrato al efecto de que, en el plazo máximo de quince días, esta pueda informar que existiendo convenio colectivo sectorial de aplicación, las condiciones laborales de aplicación en el centro de trabajo de las personas trabajadoras a subrogar resultan superiores. Emitido informe por la representación sindical sobre las condiciones de aplicación, el pliego deberá incluir estas.

2. La nueva empresa quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido. Cuando se prevea la posibilidad de que la empresa adjudicataria contrate con terceros la realización parcial del contrato, se contemplará la obligación de esa segunda empresa de subrogar a todos los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad venían desarrollando esa actividad, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

Los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador,

así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la imposición de una penalidad equivalente al 0,1% del precio de adjudicación por cada día de retraso en la aportación de la información y hasta el total cumplimiento de esta obligación.

La Administración verificará la información facilitada por la empresa saliente antes de incluirla en la documentación contractual que rigen el contrato y comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

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

...

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

Artículo 107. Subcontratación

6. El órgano de contratación podrá prever en la documentación contractual de cláusulas administrativas que se realicen pagos directos a los subcontratistas, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para el pago al contratista principal y siempre que se acredite el impago por parte de éste a su subcontratista. Los pagos efectuados a favor del subcontratista se entenderán realizados por cuenta del contratista principal, manteniendo en relación con el órgano de contratación la misma naturaleza de abonos a buena cuenta que la de las certificaciones de obra.

Artículo 152. Pago del precio de los contratos

2. El régimen del pago del precio se determinará en la documentación contractual. Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el pliego siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos, que no podrá ser más desfavorable que los previstos en la normativa vigente en materia de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Estos preceptos resultan de plena aplicación al abordar la inclusión del clausulado social en la documentación contractual de contratación, pues de la información extraída y del análisis realizado podremos a buen seguro señalar diversos criterios sociales. Por ello vamos a fundamentar su importancia y a explicar su potencial aplicativo:

1. Desde el punto de vista técnico, se faculta a los órganos de contratación a realizar un análisis preciso y concreto de la plantilla necesaria para ejecutar el contrato y su cualificación, determinar el convenio aplicable, señalar los costes laborales y establecer el presupuesto de licitación conforme a los datos antedichos.
2. El ámbito laboral conforma uno de los paradigmas más evidentes del impacto de la contratación pública social y estratégica. En consecuencia, tomando como punto de partida la información que deben determinar los órganos de contratación, será posible establecer con conocimiento de causa, de manera coherente y precisa las cláusulas sociales más adecuadas en relación con las condiciones laborales y la propia plantilla que ejecute el contrato. A modo de ejemplo destacamos los siguientes aspectos:
 - Se podrán establecer cifras o porcentajes adecuados para la contratación específica de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
 - Se podrán establecer cifras o cuantías de mujeres y hombres en la plantilla que ejecute el contrato, atendiendo a si se trata de un sector masculinizado o feminizado.
 - Puesto que se debe indicar la categoría profesional, se podrá establecer como criterios de adjudicación o condiciones especiales de ejecución un número concreto de mujeres en puestos cualificados.
 - Se podrá señalar como criterio de adjudicación el compromiso de mantener durante la ejecución del contrato el convenio colectivo más favorable que resulte de aplicación a la ejecución del contrato.
 - En los casos que exista deber de subrogación de personal, aún se dispondrá de una mayor información, pudiendo señalar criterios de adjudicación que prevean mejoras de las condiciones de empleo conversión de contratos temporales en indefinidos, ampliación de jornadas laborales, o establecer una acción positiva para cubrir bajas, sustituciones y vacaciones del personal mediante perfiles desfavorecidos del mercado laboral.
 - Se permitirá ejercer un efectivo control para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

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

PROPUESTA APLICATIVA. ASPECTOS LABORALES Y SALARIALES

El órgano de contratación incorporará en la documentación contractual de manera preceptiva lo siguiente:

1. Se deberá estimar la plantilla necesaria para la ejecución del contrato, así como su cualificación o categoría profesional.
2. Se deberá indicar el convenio colectivo aplicable a la plantilla que ejecute el contrato.
3. El presupuesto base de licitación indicará los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.
4. Cuando exista el deber de la empresa adjudicataria de subrogarse como empleadora, se indicará toda la información sobre los contratos afectados, y en particular los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto y complementos, así como todos los pactos en vigor aplicables.
5. Lo dispuesto respecto a la subrogación resultará también de aplicación a las personas socias trabajadoras de las cooperativas adscritas a la actividad objeto de subrogación.
6. El deber de subrogación será en todo caso obligatorio cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, respecto a las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.
7. Las condiciones particulares del contrato podrán prever que en caso de acreditarse el impago por la empresa adjudicataria de los salarios a las personas trabajadoras, se podrán retener las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos. Igualmente el pliego podrá señalar que en caso de acreditarse el impago por la empresa adjudicataria a las empresas subcontratistas y proveedoras, se podrá realizar el pago directo a los mismos.

2.3. PLANIFICACIÓN

La nueva regulación de contratos públicos establece el deber planificar la actividad de contratación pública y dar a conocer de forma anticipada un plan de contratación pública junto a la aprobación de presupuestos.

Artículo 2. Principios de la contratación pública

5. Las entidades sometidas a esta ley foral programarán la actividad de contratación pública, que desarrollarán en un ejercicio presupuestario o períodos plurianuales y darán a conocer su plan de contratación anticipadamente, junto con la aprobación de sus presupuestos, y ello con independencia del anuncio de información previa previsto en el artículo 90.

Este artículo de manera acertada propone a los poderes adjudicadores que la contratación pública incorpore en su gestión el análisis previo y la anticipación, y cabrían en consecuencia identificar los contratos públicos que se licitarán en el próximo ejercicio o al menos aquellos más relevantes, bien por su importe o por tratarse de servicios dirigidos a las personas, analizar de forma adecuada su contenido, hacer partícipes de su redacción si fuera necesario al personal técnico especializado (en género, en inserción laboral, en aspectos laborales, etc), e incorporar en consecuencia todos aquellos aspectos y clausulados que promuevan una contratación pública responsable.

2.4. CONSULTAS PRELIMINARES

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

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

Artículo 48. Consultas preliminares del mercado

1. Los órganos de contratación podrán realizar estudios de mercado y dirigir consultas a terceros, que podrán ser expertos o autoridades independientes o empresas o profesionales activos en el mercado con la finalidad de preparar correctamente la licitación e informarles acerca de sus planes y de los requisitos que exigirán para concurrir al procedimiento. Dicho asesoramiento podrá ser utilizado por el órgano de contratación para planificar el procedimiento de licitación y, también, durante la tramitación del mismo.

No obstante, el órgano de contratación no podrá revelar a los participantes en el procedimiento las soluciones propuestas por los otros participantes, de manera que las soluciones aportadas sólo serán conocidas íntegramente por la entidad contratante, que las ponderará y las incorporará, en su caso, en la definición del objeto del contrato.

2. Las consultas preliminares de mercado se llevarán a cabo preferentemente a través del Portal de Contratación con el objetivo de no falsear la competencia o vulnerar los principios de no discriminación y transparencia. En su caso, la decisión de no utilizar el Portal de Contratación deberá quedar suficientemente motivada en el expediente.

3. Cuando concurra a la licitación alguna de las empresas o profesionales previamente consultadas, deberá informarse de ello a los demás participantes y proporcionarles la misma información y documentación que a aquellas, de manera que la participación en las consultas preliminares de mercado no genere incentivos o ventajas en la adjudicación de los contratos para las empresas participantes.

4. Del proceso de consultas preliminares de mercado no puede resultar un objeto contractual tan concreto y delimitado que se ajuste únicamente a las características técnicas de uno de los participantes, de manera que se produzca una restricción injustificada de la competencia.

Resumimos los aspectos más interesantes y su aplicación práctica:

1. Es preceptivo anunciar las consultas en el Portal de Contratación de Navarra, o en la Plataforma de Licitación electrónica de Navarra, pues deben ser consultas públicas y transparentes, y cualquier persona o empresa interesada tendrá el derecho a participar.
2. El haber participado en la consulta no impide participar posteriormente en la licitación.
3. Se deberá elaborar y publicar un informe haciendo constar las empresas o entidades consultadas, las cuestiones formuladas y las respuestas a las mismas.

Desde el punto de vista de la responsabilidad social, conviene destacar las ventajas y beneficios de las consultas preliminares:

- Permite conocer el nivel de responsabilidad social de los operadores del mercado.
- Permite plantear a potenciales licitadoras si determinados criterios sociales suponen una carga excesiva y podrían afectarse en su voluntad de participar en la licitación.
- Permiten señalar unas adecuadas exigencias de solvencia técnica social.
- Permite conocer de primera mano las buenas prácticas de las empresas del sector en materia social y medioambiental.
- Se beneficia a pymes y empresas locales, pues las consultas informan a las potenciales licitadoras y les proporciona un mayor margen para el estudio y preparación de sus propuestas.

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

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

PROPUESTA APLICATIVA. CONSULTAS PRELIMINARES

En aquellos contratos considerados estratégicos a efectos de la inclusión de criterios sociales, los órganos de contratación podrán si lo estiman oportuno realizar consultas preliminares del mercado, en los términos establecidos en el artículo 48 de la Ley Foral de Contratos Públicos.

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

2.5. REDUCCIÓN DE OBSTÁCULOS Y BARRERAS DE ENTRADA

2.5.1. Declaración responsable

En la contratación pública resulta un deber y una necesidad el aliviar la carga administrativa y sustituir la documentación a presentar en fase de licitación por una declaración responsable.

La práctica ya general supone utilizar el documento europeo único de contratación (DEUC, obligatorio por encima del umbral comunitario) consistente en una declaración de la situación financiera, las capacidades y la idoneidad de las empresas para un procedimiento de contratación pública. De este modo, las empresas no deben aportar ninguna otra documentación, y una vez adjudicado el contrato se exigirá la documentación completa exclusivamente a la empresa adjudicataria. Se trata de un ahorro de tiempo, molestias, burocracia, papeleo y dinero, tanto para las empresas licitadoras como para las propias administraciones públicas. Y de forma añadida un beneficio al medioambiente.

Artículo 55. Justificación de los requisitos para contratar

1. Las proposiciones deberán ir acompañadas de una declaración responsable firmada por quien licita, en la que manifieste que:
 - a) Reúne los requisitos de capacidad jurídica y de obrar y, en su caso, que el firmante ostenta la debida representación.
 - b) Reúne los requisitos exigidos de solvencia económica, financiera y técnica o profesional.
 - c) No está incurso en causa de prohibición de contratar. Esta declaración incluirá la manifestación de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.
 - d) Reúne el resto de requisitos legales para la ejecución de las prestaciones objeto del contrato, así como aquellos otros establecidos en la documentación contractual.
 - e) Se somete a la jurisdicción de los juzgados y tribunales españoles de cualquier orden, para todas las incidencias con renuncia, al fuero jurisdiccional que pudiera corresponderle, en el caso de empresas extranjeras.
 - f) Cuenta con el compromiso por escrito de otras entidades respecto de la adscripción de sus medios o la disposición de sus recursos, en su caso.
3. Cuando concurra a la licitación alguna de las empresas o profesionales previamente consultadas, deberá informarse de ello a los demás participantes y proporcionarles la misma información y documentación que a aquellas, de manera que la participación en las consultas preliminares de mercado no genere incentivos o ventajas en la adjudicación de los contratos para las empresas participantes.

Artículo 56. Modelo de declaración responsable

1. El pliego incluirá junto con la exigencia de declaración responsable, el modelo al que deberá ajustarse la misma.
2. Cuando se trate de contratos de valor estimado igual o superior al umbral europeo, el modelo que recoja el pliego seguirá el formulario de documento europeo único de contratación vigente.

2.5.2. Solvencia técnica, financiera y profesional

La legislación de contratos públicos establece como otro de sus objetivos el de facilitar el acceso a la contratación pública de pymes, para lo cual resulta imprescindible reducir las barreras de entrada, entre ellas la solvencia financiera, técnica o profesional exigidas. La LFCP se refiere a esta cuestión en diversos artículos:

Artículo 16. Solvencia económica y financiera de quien licite

1. Quien licite deberá acreditar la solvencia económica y financiera para la ejecución del contrato. Se entiende por solvencia económica y financiera la adecuada situación económica y financiera de la empresa para que la correcta ejecución del contrato no corra peligro de ser alterada por incidencias de esa naturaleza. El nivel de solvencia económica y financiera será específico para cada contrato y su exigencia será adecuada y proporcionada al presupuesto de licitación del mismo.

2. La solvencia económica y financiera podrá acreditarse por uno o varios de los siguientes medios:

- a) Declaraciones formuladas por entidades financieras y, en el caso de profesionales, un justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.
- b) La presentación de balances o de extractos de balances, en el supuesto de que la publicación de los mismos sea obligatoria en la legislación del país en el que la persona física o jurídica esté establecida.
- c) Una declaración sobre el volumen global de negocios y, en su caso, sobre el volumen de negocios en el ámbito de actividades similar al del objeto del contrato, referida como máximo a los tres últimos ejercicios disponibles en función de la fecha de creación o de inicio de las actividades de quien vaya a licitar, en la medida en que se disponga de las referencias de dicho volumen de negocios.

El volumen de negocios mínimo anual exigido no excederá de una vez y media del valor estimado del contrato, excepto en casos debidamente justificados como los relacionados con los riesgos especiales vinculados a la naturaleza de las obras, los servicios o los suministros. En este caso se indicarán las principales razones de la imposición de dicho requisito en la documentación contractual.

Cuando un contrato se divida en lotes, el presente criterio se aplicará en relación con cada uno de los lotes. No obstante, el órgano de contratación podrá establecer el volumen de negocios mínimo anual exigido a los licitadores por referencia a grupos de lotes en caso de que al adjudicatario se le adjudiquen varios lotes que deban ejecutarse al mismo tiempo.

4. Si por una razón justificada quien vaya a licitar no se encuentra en condiciones de presentar las referencias solicitadas, podrá acreditar su solvencia económica y financiera por medio de cualquier otro documento que el órgano de contratación considere adecuado.

Artículo 17. Solvencia técnica o profesional de quien licite

1. Quien licite deberá acreditar la solvencia técnica o profesional para la ejecución del contrato. Se entiende por solvencia técnica o profesional la capacitación técnica o profesional para la adecuada ejecución del mismo, bien por disponer de experiencia anterior en contratos similares o por disponer del personal y medios técnicos suficientes. El nivel de solvencia técnica o profesional será específico para cada contrato y su exigencia será adecuada y proporcionada a las características de la prestación contratada.

Artículo 18. Valoración de la solvencia económica y técnica de quien licite, por referencia a otras empresas

Para acreditar su solvencia, quien licite podrá basarse en la solvencia de otras empresas, independientemente de la naturaleza jurídica de los vínculos que tengan con ellas.

En el supuesto de personas jurídicas dominantes de un grupo de sociedades se podrán tener en cuenta las sociedades pertenecientes al grupo, siempre y cuando aquellas acrediten que tienen efectivamente a su disposición los medios, pertenecientes a dichas sociedades, necesarios para la ejecución de los contratos.

En el caso de que la solvencia se acredite mediante la subcontratación, quien licita deberá aportar un documento que demuestre la existencia de un compromiso formal con los subcontratistas para la ejecución del contrato, sumándose en este caso la solvencia de todos ellos. Asimismo deberá acreditar, en la forma y condiciones establecidas en los artículos 16 y 17, que los subcontratistas disponen de los medios necesarios para la ejecución del contrato.

Artículo 13. Licitación en participación conjunta

1. Los órganos de contratación podrán contratar con Uniones Temporales de Empresas o con personas que participen conjuntamente. Dicha participación se instrumentará mediante la aportación de un documento privado en el que se manifieste la voluntad de concurrencia conjunta, se indique el porcentaje de participación de cada uno de las personas licitadoras y se designe un representante o apoderado único con facultades para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones derivadas del contrato hasta la extinción del mismo, sin perjuicio de la existencia de facultades mancomunadas para cobros y pagos.

2. En cualquier caso, los contratistas responderán solidariamente de las obligaciones contraídas.

3. No será necesaria la constitución en escritura pública de la Unión Temporal de Empresas hasta que se haya efectuado la adjudicación del contrato a su favor.

Resumimos y establecemos recomendaciones:

1. Tanto la solvencia técnica o profesional como la financiera deberán ser razonables, justificadas y proporcionales, y no limitar la participación de las empresas en la licitación.
2. Respecto a la solvencia económica y financiera, el volumen de negocios exigido no podrá superar el valor estimado del contrato salvo que se justifique que es necesario por la naturaleza o complejidad del contrato. Por supuesto que puede ser inferior, por lo que dicho límite podrá reducirse para no impedir el acceso a la licitación.
3. En relación con la solvencia técnica y profesional no se establece ningún mínimo, y debe operar en consecuencia el principio de facilitar el acceso de las pymes y micropymes a la contratación pública, pudiéndose simplemente exigir la presentación de declaraciones formuladas por entidades financieras o justificar la posesión de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.
4. Se debe facilitar la acreditación de la solvencia a través de medios externos, siempre que se acredite y demuestren que durante toda la duración de la ejecución del contrato dispondrán efectivamente de esa solvencia y medios.

5. Tanto en los casos de creación de nuevas empresas como de sucesión de empresas, la acreditación de la solvencia financiera, técnica y profesional, así como la relación de trabajos efectuados y la relación de servicios podrá realizarse mediante la acreditación de una sucesión de empresas o acreditando que sus miembros o personas socias o trabajadoras han efectuado trabajos en otras empresas diferentes a la licitadora de igual e idéntica naturaleza.
6. Además, cabrá concurrir como unión de empresas temporal, sin que sea preciso formalizar dicha UTE en escritura pública hasta que se haya efectuado la adjudicación del contrato a su favor.

2.5.3. Garantía provisional y garantía definitiva

Las garantías, o avales o fianzas, tanto provisionales (para tomar parte en la licitación), como definitivas (a la empresa adjudicataria), implican un engorroso trámite y una carga financiera, lo que supone un impedimento a la participación de las pequeñas y medianas empresas, de las empresas locales, así como de las empresas y entidades de economía social en la contratación pública.

Por esta razón, la Ley Foral 2/2017 de Contratos Públicos, prevé reducir o eliminar las garantías:

Artículo 70. Constitución de garantías provisional y definitiva

1. El pliego, excepcionalmente y de forma motivada, podrá exigir la constitución de garantía provisional por importe que no podrá exceder del 2% del presupuesto de licitación como requisito para la participación en el procedimiento.

Esta garantía responderá del mantenimiento de las ofertas hasta la formalización del contrato y será devuelta a cada participante no adjudicatario después de la adjudicación del mismo.

2. El pliego podrá prever la constitución de garantía definitiva con carácter previo a la formalización del contrato, cuyo importe económico no podrá exceder del 4% del importe de adjudicación.

Esta garantía quedará afectada al cumplimiento de las obligaciones del contratista hasta el momento de la finalización del plazo de garantía y, en particular, al pago de las penalidades por demora así como a la reparación de los posibles daños y perjuicios ocasionados por el contratista durante la ejecución del contrato.

Artículo 36. Contratos reservados por motivos sociales

8. En los contratos reservados no se exigirá la constitución de garantías, sean provisionales o definitivas, salvo que, de forma excepcional, se motive su necesidad en el expediente.

Como norma general no procederá la exigencia de garantía provisional, salvo de forma excepcional y siempre que lo motive el órgano de contratación.

En el caso de la garantía definitiva existe la excepción clara en el que caso de los contratos reservados, donde no podrá exigirse salvo que de forma excepcional se motive su necesidad en el expediente.

En ambos casos se establecen límites a los porcentajes de las garantías provisional y a la definitiva, máximos en todo caso que deberán graduarse de forma adecuada y proporcional a los riesgos del contrato, la existencia de seguros de responsabilidad, o el sistema de pago previsto en la documentación contractual (certificaciones, entrega de productos, terminación a satisfacción de la administración), que en muchos casos ejerce como verdadera garantía definitiva.

Además, cabe tener en cuenta el artículo 230 de la Ley 6/1990 de Administración Local, que establece la obligatoriedad de señalar garantías definitivas en los contratos de obra superiores a 300.000 € y suministros y asistencia técnica superior a 60.000 €.

2.5.4. División del contrato en lotes

La Ley 2/2018, de Contratos Públicos, se refiere expresamente a la posibilidad de establecer lotes:

Artículo 41. El diseño de lotes

1. Con carácter general los contratos se dividirán en lotes y alguno de ellos deberá reservarse a la participación de las entidades previstas en el artículo 36 de esta ley foral. Cuando el órgano de contratación decida no dividir en lotes el objeto del contrato, o decida no calificar como reservado ninguno de los lotes, deberá justificarlo.

2. Cuando se proceda a la división en lotes, las normas procedimentales y de publicidad que deben aplicarse en la adjudicación de cada lote o prestación diferenciada se determinarán en función del valor acumulado del conjunto, calculado según lo establecido, salvo que se dé alguna de las excepciones contempladas en el artículo 7.

3. En los contratos adjudicados por lotes cada lote constituirá un contrato salvo que se establezca otra previsión en el pliego. En los casos en que se presenten ofertas integradoras de más de un lote, éstos constituirán un único contrato.

4. Son motivos válidos a efectos de justificar la no división en lotes del objeto del contrato, entre otros, los siguientes:

a) Que la división pudiera conllevar el riesgo de restringir la competencia.

A los efectos de aplicar este criterio, el órgano de contratación deberá solicitar informe previo a la autoridad de defensa de la competencia correspondiente de la Comunidad Foral para que se pronuncie sobre la apreciación de dicha circunstancia.

b) Que la realización independiente de las diversas prestaciones comprendidas en el objeto del contrato pudiera dificultar la correcta ejecución del mismo desde el punto de vista técnico; o que la naturaleza del objeto implique la necesidad de coordinar la ejecución de las diferentes prestaciones.

A los efectos de aplicar este criterio y en el caso de que el poder adjudicador sea una entidad de las recogidas en el artículo 4.1 e), deberá solicitar informe previo a la Administración Pública de la que dependa.

5. El pliego podrá establecer las siguientes limitaciones:

a) El número de lotes para los que una misma persona física o jurídica puede presentar oferta.

b) El número de lotes que pueden adjudicarse a cada persona licitadora.

6. Cuando el órgano de contratación considere oportuno introducir alguna de las dos limitaciones a que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior, deberá indicarlo expresamente en el pliego.

Cuando se introduzca la limitación a que se refiere la letra b) del apartado anterior, además deberán incluirse los criterios o normas que se aplicarán en el supuesto de que una persona realice la oferta con la mejor relación calidad precio para un número de lotes que exceda el máximo indicado.

7. Cuando el órgano de contratación permita que pueda adjudicarse más de un lote a la misma persona, podrá adjudicar combinaciones de lotes, siempre y cuando se cumplan todos y cada uno de los requisitos siguientes:

a) Que esta posibilidad se hubiere establecido en el pliego que rija el contrato. Dicha previsión deberá concretar la combinación o combinaciones que se admitirán, en su caso, así como la solvencia y capacidad exigida en cada una de ellas.

b) Que previamente se lleve a cabo una evaluación comparativa para determinar si las ofertas presentadas por una persona concreta para una combinación particular de lotes cumpliría mejor, en conjunto, los criterios de adjudicación establecidos en el pliego con respecto a dichos lotes, que las ofertas presentadas para los lotes separados de que se trate, considerados aisladamente.

Artículo 36. Contratos reservados por motivos sociales

2. La reserva podrá afectar al objeto íntegro del contrato o sólo a uno o varios de los lotes del mismo.

5. La reserva podrá afectar al objeto íntegro del contrato o sólo a uno o varios de los lotes del mismo.

La finalidad de establecer lotes (lotear un contrato) es evidente: evitar que la contratación pública se convierta en un oligopolio de grandes empresas, y facilitar el acceso a la adjudicación de contratos públicos de las pequeñas y medianas empresas, al igual que de los Centros Especiales de Empleo, las Empresas de Inserción, las empresas de Economía Social, así como el promover el acceso de empresas locales y promover una economía circular a través de la contratación pública.

Y en materia de contratos reservados, no solo el artículo 36 señala la posibilidad de reservar lotes para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción, sino que el artículo 41.1. eleva la posibilidad a categoría de obligación, señalando que en el caso de que se divida el contrato en lotes, alguno o alguno de ellos deberá reservarse para las entidades del artículo 36, y que en caso de no reservarse ningún lote, se deberá justificar de manera motivada.

Por lo tanto, se puede (y se debe) dividir en lotes cualquier contrato susceptible de fraccionamiento en diferentes unidades funcionales, cuantitativas o geográficas, o división en aquellas partes que puedan utilizarse, prestarse o ejecutarse por separado.

El límite o prohibición es que en ningún caso se puede fraccionar un contrato con la finalidad de disminuir su cuantía y eludir los requisitos de publicidad o procedimiento correspondientes. Debido a la novedad y el interés que implica la posibilidad de establecer lotes, resumimos sus aspectos más importantes:

1. Establecer lotes supone la regla general y no la excepción. De hecho, salvo en el contrato de concesión de obra pública, si no se divide el contrato en lotes, el órgano de contratación debe justificarlo debidamente en el expediente.

2. La normativa señala como motivos válidos a efectos de justificar la no división en lotes del objeto del contrato, entre otros, los siguientes:
 - a) Que la división pudiera conllevar el riesgo de restringir la competencia. En cuyo caso el órgano de contratación deberá solicitar informe previo a la autoridad de defensa de la competencia correspondiente de la Comunidad Foral para que se pronuncie sobre la apreciación de dicha circunstancia.
 - b) Que la realización independiente de las diversas prestaciones comprendidas en el objeto del contrato pudiera dificultar la correcta ejecución del mismo desde el punto de vista técnico; o que la naturaleza del objeto implique la necesidad de coordinar la ejecución de las diferentes prestaciones.
3. Se habilita e incluso obliga expresamente (salvo que se motive) la posibilidad de reservar lotes y calificarlos como contratos reservados para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.
4. Es legal decidir el tamaño y el número de los lotes.
5. Es legal limitar el número de lotes a los que puede presentarse o concurrir una misma empresa.
6. Es legal limitar el número de lotes de los que puede resultar adjudicatario una misma empresa.
7. En ningún caso cabe establecer lotes para disminuir su cuantía, realizar adjudicaciones separadas y eludir la publicidad o el procedimiento correspondiente.

3. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR

La Ley 2/2018, de Contratos Públicos de Navarra, establece en su artículo 22.1.f), dos concretas prohibiciones para contratar en materia social:

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

Artículo 22. Prohibiciones de contratar

1. En ningún caso podrán contratar con las entidades sometidas a esta ley foral, quedando excluidas de la participación en los procedimientos de licitación, las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

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

Artículo 23. Apreciación de la prohibición de contratar

2. Las prohibiciones de contratar establecidas en las letras d), e), f), g) y h) del mismo apartado se apreciarán de forma automática por los órganos de contratación y subsistirán mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.

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

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

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

A su vez, el artículo 23 LFCP, se refiere a la competencia, procedimiento y apreciación para aplicar dichas prohibiciones. Dicho procedimiento es clave, pues en el caso concreto de las dos prohibiciones para contratar que estamos abordando (cuota 2% personas con discapacidad; y obligación de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad), las circunstancias se aprecian y aplican directamente por el órgano de contratación, lo que proporciona la competencia necesaria para excluir a una empresa.

2. Las prohibiciones de contratar establecidas en las letras d), e), f), g) y h) del mismo apartado se apreciarán de forma automática por los órganos de contratación y subsistirán mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan.

Pero la cuestión relevante es cómo debe acreditarse y en qué momento su cumplimiento, ya que el artículo 55.1.c) LFCP se refiere exclusivamente a la presentación de una declaración responsable: *1. Las proposiciones deberán ir acompañadas de una declaración responsable firmada por quien licita, en la que manifieste que: c) No está incurso en causa de prohibición de contratar.*

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

- En el momento de presentación de las ofertas por las empresas licitadoras, solo cabe requerir (artículo 55.1.c) LFCP) una declaración responsable en la que se manifieste su cumplimiento.
- La mesa de contratación al elevar la propuesta de adjudicación al órgano de contratación debe comprobar que la contratista reúne todas las condiciones legales para poder ser adjudicataria de contrato por lo que en ese momento se puede solicitar a la licitadora que haya obtenido mejor puntuación que no incurre en estas prohibiciones de contratar.

PROPUESTA APLICATIVA. PROHIBICIONES PARA CONTRATAR

La mesa de contratación antes de elevar la propuesta de adjudicación a favor la empresa que mayor puntuación haya obtenido en la licitación requerirá a ésta la acreditación efectiva de lo manifestado, debiendo aportar la siguiente documentación:

- En caso de tener una plantilla superior a 50 personas:
 - Identificación nominal de las personas contratadas, y copia de su certificado de grado de discapacidad conforme al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.
 - Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.
 - En el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas previstas en el en el RD 364/2005, de 8 de abril, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración de la empresa licitadora con las concretas medidas a tal efecto.
- En caso de tener una plantilla superior a 250 personas: copia del plan de igualdad inclusivo de diagnóstico, medidas adoptadas, estrategias, y sistema de evaluación y seguimiento.

4. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL

Citamos las siguientes referencias de la LFCP:

Artículo 37. Reglas especiales para los contratos en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos

b) Se podrá exigir una cualificación subjetiva especial que acredite la experiencia, calidad y disponibilidad de medios adecuados para cumplir con la prestación.

c) En los supuestos de prestaciones de atención directa a personas en situaciones de exclusión social, violencia de género o de aquellas prestaciones que en cada momento la normativa foral de servicios sociales incluya dentro del sistema público de servicios sociales de Navarra, se podrá exigir como requisito de admisión que las empresas o profesionales acrediten la posesión efectiva de medios y experiencia para la satisfacción de las necesidades específicas de las distintas categorías de usuarios, incluidos los grupos desfavorecidos y vulnerables, la implicación y la corresponsabilización de los usuarios, así como las soluciones de innovación que aporten mayor valor añadido al servicio.

Artículo 17. Solvencia técnica o profesional de quien licite

2. La solvencia técnica o profesional de quien vaya a licitar podrá acreditarse por uno o más de los siguientes medios:

h) Indicación de las medidas de gestión medioambiental que quien vaya a licitar es capaz de ejecutar, en los casos en que sea procedente, para la adjudicación de contratos de obras, servicios y suministros.

m) En los contratos de suministro se podrá requerir de las empresas una solvencia técnica específica, mediante la que se asegure la trazabilidad de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos. Dicha acreditación será exigible en la adquisición de productos tecnológicos y de productos para los que exista una alternativa en el mercado de comercio justo.

La solvencia técnica o profesional se configura como un requisito necesario para participar en una licitación, e implica un análisis previo de aptitud, en el sentido de si se posee la capacitación, el equipo humano, la experiencia o la trayectoria adecuadas para ejecutar debidamente el contrato, lo que se realiza con carácter previo a la evaluación de las propuestas y determina la admisión o no de la empresa a la licitación.

Y en el ámbito de los servicios sociales, se trata de analizar si el contrato debe exigir de las empresas licitadoras una formación, trayectoria o experiencia en la materia social específica de que se trate, o una experiencia concreta en la atención a grupos desfavorecidos y vulnerables, o en la implicación y la corresponsabilidad de los usuarios, así como en el desarrollo de soluciones de innovación que aporten mayor valor añadido al servicio. Todos ellos pueden constituir un criterio de solvencia técnica o profesional específico.

El artículo 37 se refiere a la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios sociales, añadiendo sistemas de acreditación de solvencia técnica o profesional a los ya previstos en el artículo 17, y que combinados podremos aplicarlos y exigirlos en relación al concreto objeto contractual de que se trate, por ejemplo: atención a mujeres víctimas de violencia de género;

apoyo social a personas sin hogar; intervención psicoeducativa en barrios desfavorecidos; atención a personas dependientes, etcétera. O bien con carácter más genérico: experiencia y equipo profesional en materia de inserción sociolaboral, o de igualdad entre mujeres y hombres.

Su aplicación debe realizarse con criterios de lógica y prudencia: la incorporación de requisitos de solvencia de tipo social no puede hacerse como norma general para todos los contratos, sino solamente cuando el objeto del contrato requiere para su correcta ejecución aptitudes específicas en dicha materia.

Por otra parte, la LFCP se refiere también al supuesto de una solvencia técnica específica para los contratos de suministro, en los que cabe exigir una solvencia técnica específica que asegure la trazabilidad de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos. Y la propia disposición legal añade que dicha acreditación será exigible en la adquisición de productos tecnológicos y de productos para los que exista una alternativa en el mercado de comercio justo. En este caso la finalidad y los objetos contractuales a los que debe aplicarse se formulan de manera clara.

PROPUESTA APLICATIVA. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL EN CONTRATOS DE SUMINISTROS

1. En los contratos de suministros, se podrá exigir de las empresas licitadoras una solvencia técnica específica, mediante la que se asegure la trazabilidad de los sistemas de gestión de la cadena de suministro, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos y de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, en particular:
 - a) Las Convenciones 29 y 105, relativas a la supresión del trabajo forzado.
 - b) Las Convenciones 87 y 98, sobre libertad sindical, de asociación y negociación colectiva.
 - c) La Convención 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
 - d) La Convención 111, contra la discriminación en el acceso a empleo y las condiciones laborales por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.
 - e) La Convención 138, sobre la abolición de la explotación y el trabajo infantil.
 - f) La Convención 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación.
2. Dicha acreditación será exigible en la adquisición de productos tecnológicos y de productos para los que exista una alternativa en el mercado de comercio justo.
3. Las empresas deberán demostrar su cumplimiento a través de la aportación de una certificación del producto, de la empresa o de la cadena de suministro, que acredite el cumplimiento de los citados Convenios Internacionales, como por ejemplo el Sello Fairtrade, o las certificaciones SA 8000, TCO Certified, OHSAS 8001, ISO 9001, DS 49001, ISO 26000, o cualesquiera otros de carácter equivalente, o su acreditación a través de una auditoría externa.

PROPUESTA APLICATIVA. SOLVENCIA TÉCNICA SOCIAL EN CONTRATOS DE SERVICIOS

En los contratos de servicios cuya prestación requiera aptitudes sociales específicas para su correcta ejecución, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en dicha materia social, para lo que podrá exigirse alguno o algunos de los siguientes sistemas de acreditación:

- Experiencia y trayectoria en materia de (inserción laboral, atención a grupos desfavorecidos o vulnerables, en la implicación y la corresponsabilidad de las personas usuarias, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, innovación en la prestación de servicios sociales, etc) que se acreditará a través de la relación de los principales servicios o trabajos de carácter y cuantía similar al objeto del contrato realizados en los últimos tres años, a tal efecto se deberán acreditar un mínimo de X trabajos y un importe mínimo de facturación de estos de XXX euros.
- Capacitación del equipo técnico en materia de (inserción laboral, atención a la dependencia, igualdad efectiva entre mujeres y hombres, etc) que se acreditará mediante la indicación del personal que participará expresamente en la ejecución del contrato, señalando titulación, formación y experiencia específica en la materia, debiendo acreditar que al menos X personas, poseen una formación mínima de XXX horas en dicha materia, y/o que X personas poseen una trayectoria laboral de X años en dicha materia.

5. CONTRATOS RESERVADOS

5.1. CONTRATOS RESERVADOS A CEEs Y EMPRESAS DE INSERCIÓN

Los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción se hallan regulados en el artículo 36 LFCP:

Artículo 36. Contratos reservados por motivos sociales

1. Los poderes adjudicadores deberán reservar la participación en los correspondientes procedimientos de adjudicación de contratos de servicios, obras, suministros y concesión de servicios a Centros especiales de empleo sin ánimo de lucro o Centros Especiales de Empleo de iniciativa social o Empresas de Inserción.

A los efectos de la aplicación de esta ley foral, se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos participados o promovidos en más de un 90% directamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, u otro tipo de entidades de economía social, y que, en sus estatutos o acuerdos fundacionales se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

2. La reserva podrá afectar al objeto íntegro del contrato o sólo a uno o varios de los lotes del mismo. En todo caso, será necesario que las prestaciones se adecuen a las peculiaridades de tales entidades.

La reserva podrá realizarse para todas o alguna de las tipologías de entidades del apartado 1.

3. En el ámbito de sectores objeto de contratación centralizada, los órganos de contratación podrán contratar al margen de la misma si optan por reservar el contrato, siempre que la documentación contractual del correspondiente procedimiento de contratación centralizada hayan previsto esta excepción.

4. El importe de los contratos reservados será de un 6% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

5. Todas las entidades sometidas a esta ley foral deberán fijar y publicar las condiciones para alcanzar el cumplimiento del 6% de reserva con los contratos que prevean adjudicar cada ejercicio y previo análisis de la posibilidad de reservar dividiendo en lotes. En el caso en que se prevea no poder alcanzarlo, deberán establecer las alternativas para conseguir los fines propios de estas reservas.

Entre las alternativas, podrá acordarse exigir una de las siguientes condiciones al contratista principal en aquellos contratos en que no quepa la reserva:

- Que subcontrate con un CEE sin ánimo de lucro, un CEE de iniciativa social o una Empresa de Inserción aquellos servicios accesorios que sí presten este tipo de empresas.
- Que en caso de necesitar sustituir o contratar más personal, acredite haber remitido a los servicios de empleo y/o agencias de colocación o al Departamento de Derechos Sociales la oferta de empleo para cubrir dichos puestos con personas con discapacidad o en situación de exclusión social.
- Que organice prácticas laborales para personas con discapacidad o en situación de exclusión social.

6. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la reserva del contrato por motivos sociales prevista en este artículo.

7. Cuando, tras haberse seguido un procedimiento de un contrato reservado, no se haya presentado ninguna oferta o las ofertas no sean adecuadas, se podrá licitar de nuevo el contrato sin efectuar la reserva inicialmente prevista, siempre que no se modifiquen sustancialmente las condiciones iniciales del mismo. No obstante, el importe de dicho contrato computará a efectos de integrar el porcentaje establecido en el apartado 4 de este artículo.
8. En los contratos reservados no se exigirá la constitución de garantías, sean provisionales o definitivas, salvo que, de forma excepcional, se motive su necesidad en el expediente.
9. El porcentaje máximo de contratación que se permitirá en los contratos reservados será del 20% del precio del contrato, salvo que la subcontratación se realice con otro Centro Especial de Empleo, o Empresa de Inserción, en cuyo caso se aplicará el régimen general de subcontratación previsto en esta Ley Foral.
10. Todas las entidades que forman parte del sector público foral deberán publicar con carácter anual el listado y el importe total de los contratos reservados a Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.

Analizamos la disposición legal y destacamos algunas novedades:

1. Concepto y aplicación a cualquier contrato

Su categorización jurídica implica que una vez calificado como reservado un contrato, exclusivamente podrán participar en la licitación o ser contratadas determinadas categorías de empresas. Los contratos reservados se definen así por limitar la participación a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción, excluyendo a cualquier otra tipología de empresas o entidades.

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

2. Procedimiento

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

- En el anuncio de licitación debe advertirse que se trata de un contrato reservado y mencionar su regulación específica.
- No procederá la exigencia de garantías provisionales ni definitivas salvo casos excepcionales que deberán justificarse en el expediente.
- Se restringe el derecho a participar, por lo que en la “capacidad de obrar”, o “capacidad para contratar”, o en la “acreditación de la personalidad jurídica” se deberá establecer la

exigencia y la comprobación de que solamente pueden participar Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción.

3. Reserva de lotes

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

4. Se limita la subcontratación al 20%

Para no desnaturalizar la figura del contrato reservado y evitar que resulte adjudicataria una Empresa de Inserción o un Centro Especial de Empleo y que luego subcontrate el 70% de la prestación con una empresa mercantil y lucrativa, se establece legalmente que el porcentaje máximo de subcontratación permitido es del 20% del precio del contrato, salvo que se realice con otro Centro Especial de Empleo, u otra Empresa de Inserción, o la entidad promotora de la Empresa de Inserción, siempre en los términos y límites previstos conforme a la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2019, cuya disposición final novena, ha modificado el apartado 9 del artículo 36 de la Ley Foral 2/2018. Reproducimos el texto completo:

Disposición final novena. Modificación de la Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos

El apartado 9 del artículo 36 queda redactado como sigue:

«El porcentaje máximo de contratación que se permitirá en los contratos reservados será del 20% del precio del contrato, salvo que la subcontratación se realice con otro Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción, o con la entidad promotora de la Empresa de Inserción adjudicataria del contrato, siempre que la entidad hubiera sido calificada con anterioridad como Centro de Inserción Sociolaboral y el porcentaje de trabajadores de la misma que hayan estado sometidos a procesos de inserción sea como mínimo del 50 por 100, en cuyo caso se aplicará el régimen general de subcontratación previsto en esta Ley Foral».

5. Es obligatorio reservar contratos y además publicar el resultado

Atención a la doble obligación, pues se establece de manera clara e imperativa que las entidades que conforman el sector público están obligadas a que el importe de sus contratos reservados será de un 6% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior. Y además todas las entidades que forman parte del sector público foral deberán publicar con carácter anual el listado y el importe total de los contratos reservados a Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción

6. Sistemas alternativos y complementarios de cumplimiento

Para alcanzar el mínimo obligatorio del 6%, además de computarse los lotes reservados, se prevé el establecimiento de condiciones especiales de ejecución al contratista en el caso de contratos no reservados, pero cuyo importe se sumará :

- La subcontratación de centros especiales de empleo y empresas de inserción.
- La contratación para la ejecución del contrato de personas en situación o riesgo de exclusión social, y el contratista lo haga de manera efectiva o acredite haber tramitado una oferta de empleo para cubrir dichos puestos con personas con discapacidad o en situación de exclusión social.
- Las prácticas laborales para personas con discapacidad o en situación de exclusión social.
- Aquellos contratos que tras calificarse como reservados hubieran quedado desiertos.

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

- Empresas de Inserción registradas y habilitadas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción, o conforme al Decreto Foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de calificación, registro y ayudas de las empresas de inserción sociolaboral de Navarra. Las Empresas de Inserción tienen como objetivo facilitar el empleo y la inclusión social de personas desfavorecidas, a través de un periodo de acompañamiento, formación y contratación laboral en una estructura mercantil no lucrativa. Al menos entre el 30% y el 50% de su plantilla debe formarse con personas en situación o riesgo de exclusión social.
- Centros Especiales de Empleo de iniciativa social regulados en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). Se trata de empresas que además de producir bienes o prestar servicios, tienen como objetivo la inserción laboral de personas con discapacidad, disponiendo de los servicios de ajuste personal y social requeridos. Al menos un 70% de su plantilla debe estar compuesta por trabajadores y/o trabajadoras con discapacidad igual o superior a un 33%.

Pero únicamente podrán participar aquellos centros especiales de empleo de iniciativa social, que la propia LFCP define como aquellos participados o promovidos en más de un 90% directamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, u otro tipo de entidades de economía social, y que, en sus estatutos o acuerdos fundacionales se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Por lo tanto, el órgano de contratación debe establecer dos requisitos y realizar la comprobación de ambos:

1. Que en todo caso en sus estatutos o acuerdos sociales se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad.
2. Que las entidades que lo promueven, así como su propiedad o capital, debe componerse al menos en un 90% por entidades sin ánimo de lucro o de economía social.

A efectos prácticos, queremos apuntar un doble elemento clave en la aplicación y el cumplimiento del 6% de la figura de los contratos reservados. Por una parte se trata de adecuar la oferta y la demanda, es decir que los contratos a licitar y sus objetos contractuales coincidan con los sectores de actividad a los que se dedican los centros especiales de empleo y las empresas de inserción. Y además, es fundamental facilitar a los técnicos y técnicas de contratación esa información sobre qué contratos pueden ser reservados, ya que cuando se va a licitar un contrato, el personal de contratación no sabe, ni tiene por qué saber, si existen Empresas de Inserción o Centros Especiales de Empleo que se dedican a ese concreto objeto contractual, y esta adecuación de oferta y demanda es la que determina precisamente su idoneidad para ser reservado.

Se aconseja utilizar la página web del Gobierno de Navarra, que en tres clicks permite saber si se puede o no reservar un contrato, pues contiene un buscador, directorios y materiales facilitadores. Ver:

<https://gpublica.navarra.es/publicao1/SNEContratos/Paginas/default.aspx>

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

1. Se calificarán como reservados el 6% del total del volumen presupuestario anual de los contratos públicos municipales para ser adjudicados a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción.
2. Cualquier contrato y cualquier objeto contractual podrá ser calificado como reservado.
3. En el anuncio de licitación se deberá señalar que se trata de un contrato reservado.
4. Se podrá establecer la reserva exclusivamente para Empresas de Inserción.
5. En los procedimientos reservados no se exigirán garantías provisionales ni garantías definitivas salvo casos excepcionales debidamente motivados.
6. Se establecerá como límite a la subcontratación el 20% del precio del contrato, salvo que la subcontratación se realice con otro Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción.
7. Únicamente podrán participar en los procedimientos reservados las Empresas de Inserción y los Centros Especiales de Empleo que sean de iniciativa social, conforme a los requisitos establecidos en el artículo 36.1 LFCP.
8. Para garantizar la aplicación de los contratos reservados, se adoptarán las siguientes medidas:
 - En la planificación anual de la contratación se deberá analizar la idoneidad de los contratos para ser calificados como reservados.
 - En el establecimiento de lotes, se deberá analizar la idoneidad para calificar alguno o alguno de los lotes como reservados.
 - En el caso de dividirse el contrato en lotes se deberá calificar alguno o algunos como reservados, debiéndose en caso contrario justificar debidamente en el expediente.
 - Se realizarán acciones de difusión de los productos, servicios y obras prestadas por los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, y las Empresas de Inserción.
 - Con carácter anual se deberá recopilar, computar y publicar el total de contratos reservados y su importe económico.

5.2. CONTRATOS RESERVADOS A ENTIDADES Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

Los contratos reservados para empresas y entidades de economía social, supone una de las grandes novedades de la LFCP, y aparecen regulados en el artículo 38:

Artículo 38. Contratos reservados en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos

1. Los poderes adjudicadores podrán reservar aquellos contratos previstos en el Anexo II.B de esta ley foral, en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos a las organizaciones que cumplan todas las condiciones siguientes:

- a) Que entre sus objetivos o fines esté la prestación de servicios de los contemplados en el Anexo II.B de esta ley foral.
- b) Que los beneficios se reinviertan con el fin de alcanzar el objetivo de la organización; en caso de que se distribuyan o redistribuyan beneficios, la distribución o redistribución deberá basarse en consideraciones de participación.
- c) Que las estructuras de dirección o propiedad de la organización que ejecute el contrato se basen en la propiedad de los empleados o en principios de participación o exijan la participación activa de los empleados, los usuarios o las partes interesadas.

2. En los contratos de más de 750.000 euros además deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- a) La duración máxima del contrato, incluidas sus posibles prórrogas, no excederá de tres años.
- b) Que el poder adjudicador de que se trate no haya adjudicado a la organización un contrato para los mismos servicios con arreglo al presente artículo en los tres años precedentes con un importe superior a 750.000 euros.

3. La adjudicación de estos contratos se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 de esta ley foral. En los anuncios de licitación correspondientes deberá hacerse referencia a la reserva en el ámbito sanitario, social, cultural o educativo prevista en este artículo.

4. El importe de los contratos reservados en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos será de un 1% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

5. Deberán resultar beneficiarias de contratos reservados conforme a este artículo las entidades de economía social, de economía solidaria y sin ánimo de lucro.

Analizamos su regulación y aplicación:

1. Concepto y aplicación

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

Al igual que sucede con los contratos reservados del artículo 36, cabe reiterar que el procedimiento es idéntico a cualquier otra licitación (con la salvedad de las tipologías de empresas y entidades que podrán ser admitidas), aunque deben aplicarse las especificidades del artículo 37 LFCP (Reglas especiales para los contratos en los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos).

No obstante, en este caso, no es posible reservar cualquier contrato para empresas y entidades de economía social, sino tan solo en aquellos supuestos y bajo los requisitos establecidos en la LFCP:

- Solamente se puede reservar la licitación de los contratos de los ámbitos sociales, sanitarios, culturales y educativos. Y ni siquiera todos los contratos u objetos contractuales, sino exclusivamente aquellos cuyos códigos CPV figuran en el listado del ANEXO II.B LFCP (Contratos de servicios destinados a personas, que pueden ser reservados, conforme al artículo 38).
- Y en el caso de contratos cuyo precio de licitación sea superior a 750.000 euros, se añaden los siguientes requisitos: la duración máxima del contrato no puede exceder de tres años; la organización de economía social no ha podido resultar adjudicataria del mismo contrato y a través de esta misma reserva, en los tres años precedentes.

2. Entidades beneficiarias

El artículo 38 se refiere con carácter general a las entidades de economía social, de economía solidaria y sin ánimo de lucro.

Para proporcionar seguridad jurídica y transparencia a los contratos reservados para empresas y entidades de economía social, es preciso que los órganos de contratación señalen en la documentación contractual cuáles son las tipologías exactas de empresas beneficiarias de esta reserva. Al respecto, acudimos a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, a través de cuya regulación concretamos que podrán participar en la licitación reservada de la disposición adicional cuadragésima octava las empresas o entidades constituidas conforme a las siguientes figuras jurídicas societarias o sociales:

Las asociaciones y fundaciones constituidas conforme al Fuero Nuevo de Navarra y que su régimen tributario sea el de la Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio (o el que el futuro sustituya a esta norma tributaria); o conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

3. Reserva obligatoria

De nuevo se trata de una reserva obligatoria, en este caso se indica que se calificarán como reservados conforme al artículo 38, el 1% como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

Subsiste la duda sobre si el citado 1% es sobre el total de contratos, o solamente sobre los contratos de los ámbitos sanitarios, sociales, culturales y educativos, o incluso solamente sobre los CPVs señalado en el Anexo II.B LFCP.

PROPUESTA APLICATIVA. CONTRATOS RESERVADOS A EMPRESAS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL, DE ECONOMÍA SOLIDARIA Y SIN ÁNIMO DE LUCRO

1. Se deberán calificar como reservados para empresas y entidades de economía social, de economía solidaria y sin ánimo de lucro, de conformidad con el artículo 38 LFCP, el 1% como mínimo del importe de los contratos señalados en el Anexo II. B LFCP.
2. En el anuncio de licitación se deberá señalar que se trata de un contrato reservado conforme al artículo 38.
3. Únicamente podrán participar en los procedimientos reservados conforme a esta tipología de reserva: las asociaciones y fundaciones constituidas conforme al Fuero Nuevo de Navarra y que su régimen tributario sea el de la Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio (o el que el futuro sustituya a esta norma tributaria); o conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
4. En el caso de aquellos contratos cuyo precio de licitación sea superior a 750.000 , la duración máxima del contrato no puede exceder de tres años, y no podrá participar ninguna empresa o entidad que hubiera resultado adjudicataria del mismo contrato y a través de la misma reserva en los tres años precedentes.
5. El Ayuntamiento de Pamplona podrá promover la aplicación de los contratos reservados para empresas y entidades de economía social conforme a las siguientes medidas:
 - En la planificación anual de la contratación relativa a los contratos de servicios sociales, culturales, sanitarios y educativos, se deberá analizar la idoneidad de los contratos para ser calificados como reservados conforme al artículo 38.
 - En el establecimiento de lotes de los contratos de servicios sociales, culturales, sanitarios y educativos, se deberá analizar la idoneidad para calificar alguno o alguno de los lotes como reservados.
 - Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de contratos reservados para empresas y entidades de economía social para el personal de contratación.
 - Con carácter anual se deberá recopilar, computar y publicar el total de contratos reservados conforme al artículo 38 y su importe económico.

6. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

6.1. REGULACIÓN Y CONCEPTO

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

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

La nueva ley de contratos públicos aporta muy interesantes novedades sobre este aspecto, por lo que vamos a reproducir los apartados más relevantes del artículo 64 LFCP:

Artículo 64. Criterios de adjudicación

1. Los contratos se adjudicarán a la oferta con la mejor calidad precio. Los criterios que han de servir para su determinación se establecerán en la documentación contractual y deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Estarán vinculados al objeto del contrato.
 - b) Serán formulados de manera precisa y objetiva.
 - c) Garantizarán que las ofertas sean evaluadas en condiciones de competencia efectiva.
2. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera a las prestaciones objeto del mismo, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen:
 - a) En el proceso específico de su producción, prestación o comercialización.
 - b) En un proceso específico de cualquier otra etapa de su ciclo de vida.
3. La determinación de la oferta con la mejor calidad precio se llevará a cabo por cualquiera de las siguientes formas:
 - a) Atendiendo únicamente a criterios relacionados con la mejor relación coste-eficacia, como pueden ser el precio, el coste del ciclo de vida u otro parámetro.
 - b) Atendiendo a criterios relacionados con la relación coste-eficacia junto con criterios cualitativos que permitan identificar la oferta que presenta la mejor relación calidad-precio. Los criterios cualitativos podrán referirse, entre otros, a los siguientes aspectos:
 - 1º. La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones; incluidos los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.
 - 2º. La organización, cualificación y experiencia del personal que vaya a ejecutar el contrato, siempre y cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.
- ...
4. Cuando se utilicen una pluralidad de criterios de adjudicación, al menos el 50% de la puntuación deberá calcularse mediante la aplicación de fórmulas objetivas que se establecerán en la documentación contractual, que determinarán la ponderación relativa de cada uno de ellos. Cuando las prestaciones tengan carácter artístico o intelectual al menos el 20% de la punta-

ción se obtendrá a través de fórmulas objetivas. Esta ponderación podrá expresarse fijando una banda de valores con una amplitud máxima adecuada.

La documentación contractual determinarán si alguno de los criterios es esencial, o si en alguno de ellos existe una puntuación mínima por debajo de la cual se excluye la oferta.

5. Las mejoras, como criterio de adjudicación, se utilizarán con carácter excepcional y no podrán tener una ponderación superior al 10% del total de puntos. Se entenderán por mejoras, las prestaciones accesorias a las que figuraban definidas en el proyecto o en las prescripciones técnicas, sin que puedan alterar la naturaleza de dichas prestaciones.

En todo caso, cuando la documentación contractual contemplen como criterio de adjudicación las mejoras, deberán establecer los aspectos a los que podrán referirse, los requisitos y su ponderación.

6. Los criterios de adjudicación de carácter social deberán tener una ponderación de al menos el 10% del total de puntos, y a tal efecto se valorarán cuestiones relacionadas con el objeto del contrato, tales como la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, o en situación o riesgo de exclusión social; la igualdad de mujeres y hombres; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la participación de profesionales jóvenes y de entidades o sociedades de profesionales de dimensiones reducidas; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción; criterios éticos y de responsabilidad social aplicada a la prestación contractual; la formación, la protección de la salud o la participación de las trabajadoras y los trabajadores de la prestación; u otros de carácter semejante.

El artículo 64 determina sin necesidad de un profundo análisis jurídico la plena legalidad de los criterios sociales de adjudicación, despejando aquellas objeciones existentes con el anterior marco regulatorio. Por ello conviene analizar los principales aspectos de interés y sus novedades:

1. Se establece un listado amplio y abierto, con temáticas y aspectos concretos susceptibles de ser incluidos entre los criterios de adjudicación. De este modo, los criterios de adjudicación de carácter social ya no incurren en una redacción que daba lugar a interpretaciones restrictivas sobre su alcance, siendo relevante que cabe aplicarlos de “manera transversal” como señala el artículo primero de la ley a cualquier objeto contractual.
2. Se ha superado el concepto de “vinculación directa al objeto del contrato”, sino que la vinculación debe establecerse con la propia prestación contractual. Así, la norma considera y explica que está relacionada (y es válida) cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.
3. Se ha superado el concepto de “oferta económicamente más ventajosa” y sustituido por la “mejor relación calidad-precio”. De nuevo se logra evitar interpretaciones restrictivas que todavía se producían con el anterior marco normativo y que aducían que los criterios sociales debían tener una traslación económica y suponer una mejor oferta mensurable en términos monetarios. Esta argumentación ha pasado a mejor vida doctrinal. La fijación de este concepto lo realizó y explicitó la Directiva 2014/24/UE, en su Considerando 89: “Para evitar confusión con los criterios de adjudicación actualmente conocidos como la «oferta económicamente más ventajosa» en las Directivas 2004/7/CE y

2004/18/CE, procede utilizar una terminología distinta para abarcar dicho concepto: la «mejor relación calidad-precio». Y en pura coherencia, la LFCP ha eliminado por completo la expresión “oferta económicamente más ventajosa”, señalando que “Los contratos se adjudicarán a la oferta con la mejor calidad precio”.

4. Criterios objetivos. Por último, cabe advertir que propondremos clausulados exclusivamente objetivos. Al respecto, la ley de contratos señala que al menos el 50% de la puntuación deberá calcularse mediante la aplicación de fórmulas objetivas, con la excepción de prestaciones con carácter artístico o intelectual al menos el 20% de la puntuación se obtendrá a través de fórmulas objetivas.

Obviamente que cabría incorporar criterios sujetos a juicios de valor y son plenamente legales siempre que en conjunto no superen el límite antedicho. No obstante, la práctica nos demuestra una clara preferencia de los órganos de contratación hacia los criterios objetivos en detrimento de los criterios sujetos a juicios de valor. Y es lógico, ya que su elección evita recursos al garantizar la imparcialidad; y además facilita su trabajo al resultar innecesario disponer de un conocimiento especializado en la materia social de que se trate, pues se evalúan de forma automática.

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

6.2. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

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

1. La selección de los criterios, la ponderación asignada y las escalas concretas, deberá realizarse tras un análisis previo del contrato: valor estimado, características, plazo de ejecución, oferta del mercado, nivel de responsabilidad social del sector a contratar, así como el número y cualificación necesaria del personal que ejecutará el contrato.
2. Se proponen modelos de cláusulas con una redacción específica, pero es obvio que el órgano de contratación podrá siempre adaptarse a las particularidades de cada licitación. Del mismo modo podrán redactar o añadir otras tipologías o temáticas de cláusulas más apropiadas.
3. Por lo tanto, corresponderá, en primer lugar, elegir el bloque o bloques temáticos más adecuados (inserción laboral, género, calidad en el empleo, comercio justo, etc).
4. En segundo lugar, se deberán seleccionar los criterios y subcriterios más adecuados al objeto contractual y las características del contrato antedichas. Al respecto reiteramos que la totalidad de los criterios son de carácter objetivo y no requieren juicios de valor ni comparativas entre las propuestas, sino que son escalas, fórmulas o criterios de “sí o no”, con una asignación de puntos automática, para facilitar el trabajo a los órganos, técnicos/as y mesas de contratación.

5. En tercer lugar, se deberá asignar una puntuación o ponderación específica a cada criterio o subcriterio. Habrá contratos que resultará conveniente asignar a un criterio 1 punto y en otros 12 puntos.
6. En cuarto lugar, se deben adaptar las escalas a dichas características. Por ejemplo, habrá contratos que resulte conveniente otorgar 10 puntos por la contratación de 1 persona con discapacidad, y otros contratos será adecuado contratar a 3 personas con discapacidad para obtener los 10 puntos.
7. En quinto lugar, en el propio pliego cada cláusula social que se incluya deberá ir acompañada de su correspondiente verificador asociado, que permitirá comprobar el efectivo cumplimiento de las cláusulas sociales. Para ello se facilita un sistema efectivo y garantista, que otorga transparencia e igualdad de trato, lanza un mensaje claro a las empresas licitadoras en el sentido de que deberán cumplir las obligaciones y compromisos adquiridos, y en particular facilita el trabajo a los órganos y al personal técnico de contratación.

6.3. PROPUESTA DE CLAUSULADO CON VERIFICADORES E INDICADORES

CA.1. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

1. Se valorará hasta con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a personas con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener su contratación durante toda la prestación contractual, siempre que su número sea superior al establecido como condición especial de ejecución.
2. Si existiera el deber de subrogar al personal o la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá comprometerse a contratar este perfil y número de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan hasta alcanzar dicho número.
3. El perfil de las personas a contratar será alguno de los siguientes:
 - Las personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
 - Las personas con perfiles señalados en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Las personas con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
4. La asignación de la puntuación se realizará del siguiente modo:
 - X puntos por el compromiso de contratar a 1 persona con dichos perfiles.
 - X puntos por el compromiso de contratar a 2 personas con dichos perfiles.
 - X puntos por el compromiso de contratar a 3 personas con dichos perfiles.

Nota de valoración de estos criterios: los puntos se asignarán en función de la duración de las jornadas en horas ofertadas porque cada oferente.

VERIFICADOR ASOCIADO CA.1.

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

- Una relación nominal de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social contratadas, especificando fecha de inicio y finalización de sus contratos, así como jornada laboral.
- Copia de contratos de trabajo.
- Certificado de discapacidad, o certificado de servicios públicos sociales o una entidad cuya finalidad sea la inserción sociolaboral, acreditativo de los perfiles requeridos (previo consentimiento y cumplimiento de la Ley de Protección de datos de carácter personal).

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

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

EVALUADOR ASOCIADO CA.1.

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

CA.2.

A. SUBCONTRATACIÓN DE CEEs, EIs Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

A. SUBCONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS Y DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

Se valorará hasta con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que se comprometan a subcontratar un porcentaje del precio de adjudicación del contrato con Empresas de Inserción y/o Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, y/o empresas o entidades de economía social, siempre que dicho porcentaje sea superior, en su caso, al establecido como condición especial de ejecución.

1. A tal efecto en la documentación que se aporte en la licitación se indicarán los trabajos a realizar, las personas y jornadas a emplear y el importe económico (antes de la baja) y desglosada para cada trabajo. En cualquier caso deberá ser clara, concreta y adecuada al contrato. En la documentación a aportar en la licitación, deberá acreditar que la subcontratación que propone se ejecutará con las empresas que tenga la naturaleza que en el siguiente apartado se definen.

2. Las empresas susceptibles de ser subcontratadas serán exclusivamente:

- Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, conforme a la descripción y requisitos señalados en el artículo 36.1 párrafo segundo de la Ley Foral 2/2018, de contratos públicos.
- Empresas de Inserción inscritas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.

- Asociaciones y fundaciones constituidas conforme al Fuero Nuevo de Navarra y que su régimen tributario sea el de la Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio (o el que el futuro sustituya a esta norma tributaria); o la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del derecho de asociación; o la Ley 50/2002, de Fundaciones. Y las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, o conforme a la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.

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

- Se establece una escala, mediante la cual se asignará 1 punto por cada 2% de compromiso de subcontratación del precio de adjudicación del contrato con Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y empresas de economía social.
- Se asignará el máximo de 10 puntos por el compromiso de subcontratar al menos un 20% del precio de adjudicación del contrato con las empresas y entidades arriba descritas.
- Se asignará una puntuación proporcional para aquellas propuestas intermedias.

CA.2.

B. LOTES VOLUNTARIOS DE EJECUCIÓN DE PARTE DEL CONTRATO POR CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS Y DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

Se valorará hasta con X puntos a las empresas o entidades licitadoras que en su oferta propongan un lote a ejecutar por Empresas de Inserción y/o Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, y/o empresas o entidades de economía social, siempre que dicho porcentaje sea superior al establecido, en su caso, como condición especial de ejecución.

1. A tal efecto en la documentación que se aporte en la licitación se indicarán los trabajos a realizar, las personas y jornadas a emplear y el importe económico (antes de la baja) y desglosada para cada lote voluntario que el contratista proponga ejecutar con este tipo de empresas. En cualquier caso, deberá ser clara, concreta y adecuada al contrato. En la documentación a aportar en la licitación, deberá acreditar que el lote que propone se ejecutará con las empresas que tenga la naturaleza que en el siguiente apartado se definen.
2. Las empresas susceptibles de ejecutar estos lotes voluntarios serán exclusivamente:
 - Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, conforme a la descripción y requisitos señalados en el artículo 36.1 párrafo segundo de la Ley Foral 2/2018, de contratos públicos.
 - Empresas de Inserción inscritas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Asociaciones y fundaciones constituidas conforme al Fuero Nuevo de Navarra y que su régimen tributario sea el de la Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio (o el que el futuro sustituya a esta norma tributaria); o la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del derecho de asociación; o la Ley 50/2002, de Fundaciones. Y las cooperativas, mutualidades, socie-

dades laborales, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, o conforme a la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.

3. La asignación de la puntuación se realizará del siguiente modo:
 - Se establece una escala, mediante la cual se asignará 1 punto por cada 2% de compromiso de ejecución de una parte del contrato por lote voluntario subcontratación del precio de adjudicación del contrato con Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y empresas de economía social.
 - Se asignará el máximo de 10 puntos por el compromiso de subcontratar al menos un 20% del precio de adjudicación del contrato con las empresas y entidades arriba descritas.
 - Se asignará una puntuación proporcional para aquellas propuestas intermedias.
4. Corresponderá a la adjudicataria principal la responsabilidad de coordinarse con la empresa que ejecute el lote voluntario .
5. Se otorgará la puntuación que corresponda si la propuesta de ejecución del contrato se hace por varias oferentes en Unión Temporal de Empresas o la oferta se hace por varias oferentes en participación siempre y cuando una de las oferentes sea una empresa de las definidas en el apartado 2, asignándose la puntuación en función del % que represente su participación de esta última en el contrato.

NORMAS DE PAGO: En las condiciones particulares de cada contrato se podrá establecer el abono directo de las facturas correspondientes a las unidades subcontratadas o lotes voluntarios con las entidades señaladas en el punto 2. Estas unidades serán certificadas “a cero” o deducidas en la certificación y factura correspondiente emitida por la contrata.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.2.

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

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

- Copia del contrato civil o mercantil, o factura, con indicación del Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción o empresa de economía social subcontratada, e inclusivo del concepto detallado, importe económico y fechas de ejecución, así como copia de la inscripción del Centro Especial de Empleo o la Empresa de Inserción en su correspondiente registro.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.2.

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

CA.3. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CA.3.1. Contratación de mujeres

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

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

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

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

Alternativa. Valoración de la contratación de un número determinado (con o sin escala). Se valorará con X puntos el compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato y durante toda la prestación contractual, a X mujeres en puestos de responsabilidad, gerencia o cualificados.

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

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

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

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.3.1.

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

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

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar: Informe ITA (Informe de Trabajadores en Alta), y certificado de la Seguridad Social, con expresión de la relación total y nominal de personas trabajadoras en la empresa.

EVALUADOR ASOCIADO A CA.3.1.

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

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

CA.3.2. Inclusión de la perspectiva de género en la ejecución del contrato

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

1. Por el compromiso de impartir al menos X horas anuales de **formación en materia de igualdad** a la plantilla que ejecuta el contrato. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
2. Por la aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para **prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo**, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
3. Por la aprobación y difusión de un protocolo específico para el **empleo de lenguaje de género** en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
4. Por el diseño y ejecución de acciones de **prevención de riesgos y salud laborales con perspectiva de género** y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**

5. Por disponer y aplicar a la plantilla que ejecute el contrato, o por comprometerse a implantar en el plazo que determinen las condiciones particulares del contrato, un **convenio de empresa que prevea medidas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.** [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
6. Por disponer y aplicar a la ejecución del contrato, o por comprometerse a implantar en el plazo que determinen las condiciones particulares del contrato, **una certificación o acreditación en materia de igualdad entre mujeres y hombres,** y se comprometan a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato las medidas y actuaciones exigidas para obtener dicha certificación. A tal efecto se considerará válido el distintivo “Empresa en Igualdad” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, siendo admisible cualesquiera otro de carácter análogo o equivalente. [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
7. Por el compromiso de que el **número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato** será de al menos el 50% del total. [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
8. Por el compromiso de presentar una **memoria sobre el impacto de género de la contratación,** en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desagregados por sexo, e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.
[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
9. Por el diseño, establecimiento y aplicación de **medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar** para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. A tal efecto se deberá detallar en la propuesta técnica el número de personas beneficiarias, el presupuesto destinado a cada medida y la descripción de las medidas concretas (mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente; flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo; servicios de apoyo a la conciliación, u otras.
[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
10. Por la **cualificación y la experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** del personal que vaya a ejecutar el contrato:
 - X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - X puntos por cada persona que se adscriba a la ejecución del contrato con una experiencia laboral acreditada de al menos tres años en trabajos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.3.2.

[En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 10]

En todos los casos la empresa adjudicataria deberá remitir la documentación a la unidad gestora del contrato

- 1. Verificador asociado.** Con carácter anual, un certificado expedido por la empresa o la persona formadora, indicativo de contenidos, duración y relación nominal de personas asistentes, acreditando que las personas formadas están adscritas a la ejecución del contrato

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

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

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

- 3. Verificador asociado.** En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje de género, así como de una breve descripción de la difusión realizada. Y con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelería y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados.

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

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

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

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

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

- 6. Verificador asociado.** En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato una copia de la certificación o el distintivo oficial.

Evaluador asociado. Número de personas trabajadoras beneficiadas de las medidas de igualdad aplicadas conforme a la certificación o distintivo en materia de igualdad.

>>

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.3.2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Si para el diseño de las medidas se realiza y aporta un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, en la plantilla que ejecutará el contrato, o sobre las personas beneficiarias del contrato: 1 punto.

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

2. Si el diseño de las medidas resulta pertinente y existe una metodología de aplicación, un cronograma, un presupuesto y unas responsabilidades claras asignadas: 1 punto.

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

3. Si se incluye un plan de evaluación y seguimiento con indicadores y memoria final: 1 punto. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**

4. Si se designa como responsable en materia de igualdad a una persona de la plantilla, o se contrata a una técnica o técnico en igualdad con una formación mínima de 300 horas en la materia: 1 punto. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**

5. Si en la elaboración, diseño o aplicación de las medidas participa mayoritariamente la plantilla que ejecuta el contrato, el Comité de Empresa, o la representación legal de las trabajadoras y trabajadores: 1 punto. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**

6. Si los compromisos de la empresa en materia de igualdad son transmitidos internamente de modo fehaciente, y son comunicados externamente de forma clara y continuada.

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.3.3.

En todos los casos la empresa adjudicataria deberá remitir la documentación a la unidad gestora del contrato

1. Verificador asociado. En el plazo de dos meses una copia del diagnóstico o análisis realizado.

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

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

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

3. Verificador asociado. Con carácter anual: memoria final de impacto y evaluación de las medidas de igualdad.

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

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

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

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

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

CA.4. CALIDAD EN EL EMPLEO

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

C.A.4.1. Empleo estable [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

Se valorará con X puntos el compromiso de integrar en la plantilla que ejecutará el contrato al menos a un X% de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido. El cómputo se realizará en relación a la totalidad de jornadas anuales de trabajo de todas las personas adscritas a la ejecución. Se equipará a contrato indefinido a los socios y socias de cooperativas, sociedades laborales y empresas de trabajo asociado.

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

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

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

CA.4.2. Mejoras laborales y salariales [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

Se valorará con X puntos a las empresas que en su propuesta técnica detallen y cuantifiquen las mejoras sobre condiciones laborales y salariales que superen lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, o en el convenio colectivo sectorial y territorial, o en su caso de empresa, y se comprometa a aplicarlas al personal que ejecutará el contrato.

CA.4.3. Formación de la plantilla que ejecutará el contrato [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

CA.4.4. Ampliación de jornada laboral [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

Se valorará con X puntos, en los que atención directa a la ciudadanía constituye la prestación más relevante, por la conversión de cada contrato a jornada parcial (igual o inferior a 20 horas semanales) en contratos a jornada completa (igual o superior a 35 horas semanales).

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

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

Se valorará con X puntos a las licitadoras que se comprometan a mantener durante toda la prestación contractual los puestos de trabajo ofertados para la ejecución del contrato o los puestos de trabajo exigidos en las condiciones particulares y a no minorar unilateralmente sus condiciones laborales durante todo el periodo de ejecución del contrato sin perjuicio de aplicar las mejoras sobre legislación laboral básica aplicable que corresponda en cada momento a las personas trabajadoras adscritas al cumplimiento del contrato en función del convenio del sector que sea aplicable al presentar al oferta.

Nota al pie: los criterios de adjudicación relacionados con la calidad en el empleo se podrán aplicar exclusivamente en aquellos contratos en los que la atención directa a la ciudadanía constituya la prestación más relevante y deberán siempre ponderarse de manera razonable y proporcional, de forma que no desequilibren la búsqueda de la mejor relación calidad-precio en el conjunto de la prestación.

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.4

[En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 4]

En todos los casos la empresa adjudicataria deberá remitir la documentación a la unidad gestora del contrato

CA.4.1. Verificador asociado

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

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

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

>>

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.4

CA.4.2. Verificador asociado

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

- Declaración jurada de las condiciones laborales concretas, con expresión detallada de las mejoras específicas, sean cuantitativas como cuantitativas, y comparativa con el convenio colectivo o el régimen aplicable.
- Informe ITA e informe certificado emitido por la Seguridad Social indicativo de las personas trabajadoras y las bases de cotización.

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

CA.4.3. Verificador asociado

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

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

CA.4.4. Verificador asociado

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

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

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

>>

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.4

CA.4.5. Verificador asociado

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

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

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

CA.5. COMERCIO JUSTO

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

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

- Por el compromiso de utilizar al menos un 20% de productos de comercio justo sobre el total del presupuesto de adjudicación: 5 puntos.
- Por el compromiso de utilizar al menos un 40% de productos de comercio justo sobre el total del presupuesto de adjudicación: 10 puntos.
- Por el compromiso de utilizar al menos un 60% de productos de comercio justo sobre el total del presupuesto de adjudicación: 15 puntos.

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.5.

Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato la acreditación a través de facturas o albaranes que los suministros o productos poseen la etiqueta acreditada por la organización mundial de comercio justo (WFTO), o la etiqueta Fairtrade (Fairtrade Labelling Organization), u otras de carácter equivalente; pudiendo también acreditar por cualquier medio de prueba que dichos productos cumplen todos los requisitos exigidos para la obtención de las mismas conforme a la Resolución del Parlamento Europeo sobre comercio justo y desarrollo, de 6 de julio de 2006 [2005/2245 (INI)].

EVALUADOR ASOCIADO A CA.5.

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

CA.6. PRODUCTOS ALIMENTARIOS DE CALIDAD Y CERCANÍA

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

- Productos procedentes de circuitos de proximidad, en cuyo transporte desde la recolección, sacrificio o transformación hasta el suministro se hayan minimizado las emisiones de dióxido de carbono (CO²) y de gases de efecto invernadero (GEI).
- Alimentos frescos que no hayan precisado de cámaras de atmósfera controlada ni sufrido procesos de ultra congelación.
- Productos de temporada conforme a la descripción del Código Alimentario Español.
- Productos procedentes de agricultura, pesca o ganadería ecológica, acreditados conforme a las certificaciones del Consejo de la Producción Ecológica, u otros de carácter semejante.
- Productos con características de biodiversidad, variedades tradicionales, razas autóctonas, así como productos procedentes de cultivos desarrollados sobre suelo.

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

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

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.6

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

EVALUADOR ASOCIADO A CA.6

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

CA.7. CRITERIOS DE CALIDAD SOCIAL

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

C.A.7.1. Participación [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

CA.7.2. Coordinación [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

CA.7.3. Sensibilización [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

CA.7.4. Atención al público [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CA.7

[En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 5]

CA.7.1. Verificador asociado

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

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

CA.7.2. Verificador asociado

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

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

CA.7.3. Verificador asociado

Con carácter anual, se remitirá a la unidad gestora del contrato una memoria técnica comprensiva de las acciones y actividades de información y sensibilización social y entregar una copia de las publicaciones.

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

CA.7.4. Verificador asociado

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

Evaluador asociado. Número de personas atendidas.

CA.8. CREACIÓN DE EMPLEO

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

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

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

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

VERIFICADOR ASOCIADO A CA.8

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

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

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

EVALUADOR ASOCIADO A CA.8

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

CA. 9. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN COMPLEMENTARIOS

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

1. La ponderación del precio y del conjunto de criterios de adjudicación en el baremo
2. Las ofertas anormalmente bajas o temerarias
3. El umbral mínimo exigido a las propuestas técnicas

1. Ponderación del criterio económico

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

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

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

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

A modo de ejemplo cabe citar que el Ayuntamiento de Barcelona en su “Decreto de Alcaldía de contratación pública sostenible”, establece que en los contratos en los que las retribuciones del personal trabajador sean determinantes del coste total, el criterio de adjudicación que valora el precio del contrato podrá tener una ponderación máxima del 35% de la puntuación total”. Otras administraciones establecen horquillas orientativas como que el precio no superará el 50% del total, la calidad técnica será de al menos el 40% del total y los criterios sociales y ambientales de al menos el 10% del total.

2. Ofertas anormalmente bajas o temerarias

La Ley 2/2018, de contratos públicos, regula las ofertas anormales (temerarias), en su artículo 98:

Artículo 98. Ofertas anormalmente bajas

1. El pliego determinará, por referencia al precio de licitación o al resto de ofertas presentadas, las condiciones para considerar anormalmente baja una oferta atendiendo al objeto de la prestación y las condiciones del mercado.

Cuando se presente una oferta anormalmente baja que haga presumir al órgano de contratación que no va a ser cumplida regularmente, antes de rechazar la oferta se comunicará dicha circunstancia a la persona afectada para que en el plazo de cinco días presente la justificación que considere oportuna.

La petición de información que se dirija al licitador deberá formularse con claridad de manera que estos estén en condiciones de justificar plena y oportunamente la viabilidad de la oferta, especificando el parámetro en base al cual se haya definido la anomalía de la oferta.

2. La justificación de la oferta podrá referirse, entre otras cuestiones, a las siguientes:

a) El ahorro que permite el procedimiento de fabricación de los productos, la prestación de servicios o el método de construcción.

b) Las soluciones técnicas adoptadas o las condiciones excepcionalmente favorables de que dispone quien licita para suministrar los productos, prestar los servicios o ejecutar las obras.

c) La originalidad de los suministros, servicios u obras propuestos por quien licita.

d) El cumplimiento de las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión Europea, el Derecho nacional, los convenios colectivos o en las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral enumeradas en el anexo XIV de la Directiva 24/2014.

e) El cumplimiento por parte de los subcontratistas, de las obligaciones recogidas en el apartado anterior.

f) La posible obtención de una ayuda estatal por parte quien licita. Si el órgano de contratación decide rechazar la oferta por considerar que la ayuda estatal es ilegal, deberá informar de ello a la Comisión de la Unión Europea.

3. El órgano de contratación evaluará la información proporcionada por quien licita y solo podrá rechazar la oferta en caso de que los documentos aportados no justifiquen satisfactoriamente el precio o los costes propuestos.

En el procedimiento deberá solicitarse el asesoramiento técnico del servicio correspondiente.

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

Del mismo extraemos las siguientes conclusiones y su posible aplicación en la documentación contractual:

1. La documentación contractual debe señalar con carácter previo y mediante parámetros objetivos qué ofertas se considerarán anormales o temerarias. Por ejemplo: cualquier oferta inferior al 15% del precio de licitación se considerará anormal o desproporcionada.
2. También en la documentación contractual se indicará expresamente que se rechazarán las ofertas anormalmente bajas por no haber incluido en su cálculo los costes salariales derivados de los convenios colectivos sectoriales vigentes en aplicación de lo dispuesto en la LFCP.
3. No obstante, la aplicación de las bajas temerarias no es automática, y no es posible excluir directamente a una empresa por incurrir en una baja desproporcionada conforme a los parámetros señalados en la documentación contractual, sino que es preciso requerir a la licitadora, establecer un plazo para que pueda aportar alegaciones y documentación, o justificar y desglosar razonada y detalladamente el bajo nivel de los precios.
4. Por lo tanto, se deberán desglosar y calcular los costes laborales; y se establecerá un parámetro proporcional como baja anormal o temeraria y un parámetro cualitativo que impida ofertar por debajo de los costes laborales. Siguiendo estas pautas y aplicando el procedimiento de alegaciones, se podrá excluir de la licitación a una empresa que incurra en una oferta económica por debajo de los costes salariales conforme al convenio colectivo sectorial vigente, cuando esta resulte injustificada.

3. Valoración mínima exigida a la oferta técnica

Para terminar con este bloque de cuestiones, resulta de enorme interés aludir a lo prescrito en el artículo 64.4 LFCP: *La documentación contractual determinarán si alguno de los criterios es esencial, o si en alguno de ellos existe una puntuación mínima por debajo de la cual se excluye la oferta.*

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

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

PROPUESTA APLICATIVA. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS RELATIVOS A LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

1. Bajas anormales o desproporcionadas:

- Se indicará en la documentación contractual el parámetro económico por debajo del cual se considera que una proposición contiene valores anormales o desproporcionados.
- Se considerará como parámetro objetivo para apreciar que las proposiciones no se pueden cumplir por la inclusión de propuestas anormales o desproporcionadas cuando la propuesta de la empresa licitadora proponga un precio inferior a los costes laborales mínimos por categoría profesional conforme al convenio laboral aplicable. En estos casos se articulará el procedimiento previsto en el artículo 98 LFCEP.

2. Ponderación del criterio económico.

- El criterio económico se deberá ponderar de manera equilibrada y razonable con los criterios técnicos, sociales y medioambientales.
- En los contratos de servicios sociales, y en aquellos que impliquen atención directa a la ciudadanía, la ponderación del precio no podrá superar el 30% del total del baremo.

3. Valoración exigida a la propuesta técnica.

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

7. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

7.1. REGULACIÓN Y CONCEPTO

La Ley 2/2018 de Contratos Públicos de Navarra regula conceptos muy similares hasta en tres artículos diferentes. El establecimiento de obligaciones en materia social se califican y definen respectivamente como obligaciones, como requerimientos y como condiciones de ejecución. Veamos el articulado y posteriormente su análisis:

Artículo 66. Requerimientos de carácter social, medioambiental y de igualdad de género en la ejecución de los contratos

1. La documentación contractual incluirán las condiciones especiales sobre el modo de ejecutar el contrato relacionadas con la igualdad de género entre mujeres y hombres, la innovación, de carácter social, medioambiental o relativas al empleo siempre que sean compatibles con el Derecho de la Unión Europea, que sean adecuadas a sus características y tengan vinculación con el objeto del contrato en cualquiera de las fases de su ciclo de vida.

Entre las consideraciones medioambientales que será posible incluir se encuentran, el suministro de productos a granel o en recipientes reutilizables, la recuperación o reutilización de los envases o embalajes, la recogida y reciclado de los desechos o de los productos, a cargo del contratista, la eficiencia energética de los productos o servicios, el empleo de medidas de ahorro y eficiencia energética, la reducción de gases de efecto invernadero, una gestión más sostenible del agua, la utilización de energía procedente de fuentes renovables, la utilización de productos ecológicos, o el mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.

Entre otras cláusulas de tipo social, se incluirán medidas tales como la contratación de personas con discapacidad, desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, la subcontratación de centros especiales de empleo o empresas de inserción, la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato, medidas para prevenir la siniestralidad laboral, la utilización de productos basados en un comercio equitativo y de cercanía, la aplicación de planes de igualdad, o cualquier otra que fomente, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social, la reducción del desempleo, en particular el juvenil el que afecta a las mujeres y el de larga duración, la formación en el lugar de trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la mejora de las condiciones laborales de las personas afectas a la ejecución del contrato, la formación y la protección de la salud y seguridad en el trabajo o la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social en la prestación contractual.

2. Dichos requerimientos no podrán constituir especificaciones técnicas, criterios de selección o criterios de adjudicación encubiertos ni tener carácter discriminatorio, de tal forma que cualquier persona dotada de solvencia técnica para la ejecución del contrato pueda cumplirlos.

3. En todo caso, en la documentación contractual deberán incorporarse las siguientes advertencias:

a) Que el contrato se halla sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia de fiscalidad, de Seguridad Social, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y demás disposiciones en materia laboral, inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar

a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente de aplicación en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.

b) Que la oferta económica deberá ser adecuada para que el adjudicatario haga frente al coste derivado de la aplicación, como mínimo, del convenio sectorial que corresponda, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora, más las mejoras precio/hora del convenio más los costes de Seguridad Social.

c) En el caso del contrato de servicios y en el de la concesión de servicios, que la contratación se encuentra sometida, en las condiciones previstas en el artículo 67, a la subrogación de todos los trabajadores que, a pesar de pertenecer a otra empresa, vengan realizando la actividad objeto del contrato.

4. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales de ejecución que obliguen a la empresa adjudicataria a ejecutar el contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal, de acuerdo con la legislación fiscal vigente. A tal efecto se podrá requerir de todas las empresas licitadoras una declaración responsable asumiendo el compromiso de cumplimiento de la citada condición especial de ejecución. Dichas declaraciones responsables serán de carácter público.

Artículo 106. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden

1. Los órganos de contratación establecerán condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, 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 la documentación contractual.

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

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

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

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

3. La documentación contractual podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales.

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

Artículo 105. Obligaciones relativas a las disposiciones en materia fiscal, laboral, social, de protección del medio ambiente, del empleo, de las condiciones de trabajo y de igualdad de género

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

2. Lo indicado en el apartado anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado apartado.

3. El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer apartado y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 146.

4. El órgano de contratación podrá señalar en el pliego, el organismo u organismos de los que quien vaya a licitar puede obtener la información pertinente sobre obligaciones en materia de fiscalidad, de Seguridad Social, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, de acoso por razón de sexo o acoso sexual, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, y demás disposiciones en materia laboral, inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad y, en particular, a las condiciones establecidas por el último convenio sectorial del ámbito más inferior existente en el sector en el que se encuadre la actividad a contratar.

5. Cuando se facilite la información a la que se refiere el apartado 1, el órgano de contratación solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de fiscalidad, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad, y protección del medio ambiente.

6. Esto no obstará para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 96 sobre verificación de las ofertas que incluyan valores anormales o desproporcionados.

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

1. Con todo el respeto cabe decir que la legislación foral de contratos públicos se ha liado un poco al abordar esta fase del procedimiento, y de hecho ha incurrido en una errata, fruto de dos enmiendas similares y que se referían a lo mismo, que fueron aprobadas y establecidas en el texto final sin haberlas transaccionado o fusionado debidamente. El resultado es que los artículos 66 y 106 se refieren al mismo concepto y tienen textos muy parecidos. En verdad carece de importancia, y lo realmente determinante es su regulación. En la presente guía utilizaremos de manera uniforme el concepto de condiciones especiales de ejecución, que es por completo equivalente y equiparable al de requerimientos en la ejecución.
2. La posibilidad y legalidad de incorporar requerimientos o condiciones especiales de ejecución de los contratos de tipo social, ético y medioambiental no admite ninguna objeción jurídica: la legislación de contratos públicos avala de forma expresa y clara dicha opción.
3. Las condiciones especiales de ejecución del contrato se configuran como verdaderas obligaciones que todas las empresas licitadoras asumen de forma implícita al presentar sus propuestas, y que la empresa adjudicataria deberá cumplir preceptivamente en el momento de prestar el contrato. No suponen una condición o requisito previo, sino una exigencia en la fase de ejecución del contrato, obviamente una vez adjudicado. Por lo tanto, no se debe acreditar su cumplimiento en el momento de presentar las ofertas, sino que se requerirá su cumplimiento en la fase de ejecución del contrato.
4. Al igual que sucede con los criterios de adjudicación, la LFCP ofrece un listado temático extenso y ejemplificativo, cuya razón de ser es la de despejar por completo cualquier objeción o reparo jurídico. El listado no es exhaustivo, sino que las temáticas sociales, éticas o medioambientales descritas son susceptibles de ser ampliadas y adaptadas.
5. Se reitera la referencia de que las condiciones especiales de ejecución deben estar “vinculadas al objeto del contrato”, pero de nuevo aclaramos que en el sentido del artículo 64. Es decir, no se exige una vinculación directa al objeto contractual, al CPV, o al título, sino que debe relacionarse con la propia prestación contractual: cualquier cuestión integrada en la prestación contractual, en cualquiera de sus aspectos, en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluso cuando no formen parte de su sustancia material, en el proceso específico de producción, o en lo referente a las formas de producción o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas.
6. Como una de las novedades, cabe advertir que es obligatorio señalar al menos una condición especial de ejecución. Por lo tanto nos hallamos ante una aplicación de la contratación responsable de carácter obligatoria para todas las administraciones públicas, y que materializa el precepto señalado en el artículo primero de la Ley de Contratos Públicos: *En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales.* Establecida la obligatoriedad de su señalamiento, se deben eludir obligaciones vagas o de muy fácil cumplimiento, así como indicar simplemente la acreditación de un cumplimiento legal ya de por sí obligado. Se debe por lo tanto optar por condiciones de ejecución adaptadas a la prestación contractual, que coadyuven a la adopción de políticas de respon-

sabilidad social, que beneficien de manera efectiva a las personas usuarias, y que promuevan una mejora en las condiciones laborales de la plantilla que ejecutará el contrato.

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

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

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

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

9. Recordamos también que las condiciones especiales de ejecución (de obligado cumplimiento) y los criterios de adjudicación (de asunción voluntaria) son compatibles y plenamente sinérgicas. No se trata de elegir entre unas u otras, sino que resulta recomendable incluir ambos, señalando como obligación un listón razonable que la mayoría de las empresas licitadoras pueda superar, y que en el momento de incorporar los criterios de adjudicación subamos el nivel, de modo que las empresas licitadoras que aporten un mayor compromiso o valor social a la prestación obtengan una puntuación más alta por ello. Por ejemplo, cabe obligar (condición de ejecución) a que se contrate para la ejecución del contrato a una persona con discapacidad; y valorar (criterio de adjudicación) a las empresas que se comprometan a contratar a dos o más personas con discapacidad.

10. Por último y muy importante: es imprescindible verificar su efectivo cumplimiento. De nada nos servirá redactar e incluir una cláusula social, si en los propios pliegos no establecemos cómo y cuándo acreditará la empresa adjudicataria su correcta ejecución y qué consecuencias se derivarán de su incumplimiento. Para ello proponemos sistemas de control y verificación, señalando el momento y la documentación específica que deberán presentar las empresas adjudicatarias.

7.2. PROPUESTA DE CLAUSULADO CON VERIFICADORES E INDICADORES

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

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

1. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a X personas con dificultades de acceso al mercado laboral y a mantener dicha contratación durante toda la prestación contractual.
2. Si la empresa no precisase contratar nuevo personal en el momento de iniciarse la ejecución del contrato, deberá comprometerse a contratar este perfil a través de las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan hasta alcanzar dicho número.
3. El perfil de las personas a contratar será alguno de los siguientes:
 - Las personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.
 - Las personas con perfiles señalados en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Las personas con dificultades de acceso al mercado laboral, conforme al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.1.

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

EVALUADOR ASOCIADO A CE.1.

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

CE.2. SUBCONTRATACIÓN DE CEEs, EIS Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

CE.2. A. SUBCONTRATACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS Y DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL [VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

1. La empresa adjudicataria deberá subcontratar al menos un X% del precio de adjudicación del contrato con una Empresa de Inserción, o un Centro Especial de Empleo de iniciativa social; o una empresa o entidad de economía social.
2. A tal efecto en la documentación que se aporte en la licitación se indicarán los trabajos a realizar, las personas y jornadas a emplear y el importe económico (antes de la baja) y desglosada para cada lote voluntario que la contratista proponga ejecutar con este tipo de empresas. En cualquier caso, deberá ser clara, concreta y adecuada al contrato. En la documentación a aportar en la licitación, deberá acreditar que el lote que propone se ejecutará con las empresas que tenga la naturaleza que en el siguiente apartado se definen.
3. Las empresas a subcontratar serán exclusivamente:
 - Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, conforme a la descripción y requisitos señalados en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
 - Empresas de Inserción inscritas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Asociaciones y fundaciones constituidas conforme al Fuero Nuevo de Navarra y que su régimen tributario sea el de la Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio (o la que el futuro sustituya a esta norma tributaria); conforme a la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de Fundaciones. Y las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, o conforme a la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.

CE.2. B. DEFINICIÓN DE LOTES DE EJECUCIÓN DE PARTE DEL CONTRATO POR CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, EMPRESAS Y DE INSERCIÓN Y ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

1. La empresa adjudicataria deberá definir al menos un X% del precio de adjudicación del contrato a ejecutar por una Empresa de Inserción, o un Centro Especial de Empleo de iniciativa social; o una empresa o entidad de economía social.
2. A tal efecto en la documentación que se aporte en la licitación se indicarán los trabajos a realizar, las personas y jornadas a emplear y el importe económico (antes de la baja) y desglosada para cada trabajo que la contratista proponga ejecutar con este tipo de empresas. En cualquier caso, deberá ser clara, concreta y adecuada al contrato. En la documentación a aportar en la licitación, deberá acreditar que el lote que propone se ejecutará con las empresas que tenga la naturaleza que en el siguiente apartado se definen.
3. Las empresas que ejecutarán este lote definido por la adjudicataria del contrato serán exclusivamente:
 - Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, conforme a la descripción y requisitos señalados en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 9/2017, de contratos del sector público.
 - Empresas de Inserción inscritas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de Empresas de Inserción.
 - Asociaciones y fundaciones constituidas conforme al Fuero Nuevo de Navarra y que su régimen tributario sea el de la Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio (o la que el futuro sustituya a esta norma tributaria); conforme a la Ley Orgánica 1/2002, reguladora del derecho de asociación; o conforme a la Ley 50/2002, de Fundaciones. Y las cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación, conforme a lo establecido en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, o conforme a la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.
4. Corresponderá a la contratista principal la responsabilidad de coordinarse con la empresa que ejecute el lote voluntario.
5. Se entenderá cumplida esta condición especial de ejecución si la propuesta de ejecución del contrato se hace por varias oferentes en Unión Temporal de Empresas o la oferta se hace por varias oferentes en participación siempre y cuando una de las oferentes sea una empresa de las definidas en el apartado 2 y su participación en el contrato sea al menos del X%.

NORMAS DE PAGO: En las condiciones particulares del contrato se podrá establecer el abono directo de las facturas correspondientes a las unidades subcontratadas o ejecutadas como un lote con las entidades señaladas en el punto 2. Estas unidades serán certificadas “a cero” o deducidas en la certificación y factura correspondiente emitida por la contratista principal.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.2.

1. Tras la formalización del contrato. La empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato en el plazo de un mes desde la formalización del contrato una declaración con la relación nominal de las entidades a subcontratar o a ejecutar el lote propuesto por la contratista principal (y señalando si se trata de Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, o empresas y entidades de economía social), y con indicación de conceptos, fechas previstas e importes a subcontratar.
2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá aportar:
 - Copia del contrato civil o mercantil, o factura, con indicación del Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción o empresa de economía social subcontratada, e incluso del concepto detallado, importe económico y fechas de ejecución. O en su caso del lote a ejecutar propuesto por la contratista principal.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.2.

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

CE.3. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CE.3.1. CONTRATACIÓN DE MUJERES

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

CE.3.1.1. Contratación de mujeres

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

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

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

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

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

CA.3.1.3. Contratación de mujeres en las nuevas contrataciones (si existe deber de subrogación):

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

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

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.3.1.

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

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

2. En fase de ejecución del contrato. Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato:

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

EVALUADOR ASOCIADO A CE.3.1.

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

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

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

1. Se deberán impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad a la plantilla que ejecuta el contrato. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
2. Se deberá aprobar y difundir un protocolo o medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, o para prevenir el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias de la prestación contractual; y/o para prevenir las situaciones de violencia machista o por orientación sexual o por identidad de género. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
3. Se deberá aprobar y difundir un protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en la empresa, de modo que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, utilice un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.
[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
4. Se deberán diseñar y ejecutar acciones de prevención de riesgos y salud laborales con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4 y artículos 26.2 y 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
5. Se deberá asegurar que el número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato será de al menos el 50% del total. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
6. Se deberá aportar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desagregados por sexo, e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.
[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]
7. Se deberán diseñar y aplicar medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el contrato o para las personas usuarias o beneficiarias del mismo, siempre que mejoren las ya existentes. A tal efecto se deberá detallar el número de personas beneficiarias, el presupuesto destinado a cada medida y la descripción de las medidas concretas (mejora o ampliación de los permisos, licencias o excedencias establecidas por la normativa legal vigente; flexibilización y/o adecuación de la jornada u horario de trabajo, o sistemas de teletrabajo; servicios de apoyo a la conciliación, u otras. **[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]**
8. Se deberá aportar a la ejecución del contrato personal con cualificación y la experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Al menos X personas que se adscriban a la ejecución del contrato deberán contar con una formación mínima acreditada de 150 horas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

VERIFICADORES Y EVALUADORES ASOCIADOS A CE.3.2.

[En orden correlativo conforme a los subcriterios 1 a 8]

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

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

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

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

3. Verificador asociado. En el plazo de dos meses desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato una copia del protocolo específico para el empleo del lenguaje de género, así como de una breve descripción de la difusión realizada. Y con carácter anual se deberá presentar en soporte informático copia de toda la documentación, publicidad, cartelera y cuantos materiales escritos o gráficos utilizados.

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

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

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

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

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

>>

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

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

7. Verificador asociado. Con carácter anual la empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato una memoria técnica comprensiva de las medidas de conciliación aplicadas, contenido, duración, efectos y personas beneficiarias.

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

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

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

CE.4. CLÁUSULA ÉTICA

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

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

- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso.
- Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima.
- Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración.
- Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.4

Con carácter anual, la empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato:

- Declaración responsable acreditando haber ejecutado el contrato con escrupuloso respeto a las Convenciones y Convenios Internacionales señalados como condición de ejecución.
- En casos específicos se podrá requerir (señalándolo previamente en la documentación contractual) una certificación, sello, distintivo específico que acredite el cumplimiento de los citados Convenios Internacionales, como por ejemplo el Sello Fairtrade, o las certificaciones SA 8000, TCO Certified, OHSAS 8001, ISO 9001, DS 49001, ISO 26000, o cualesquiera otros de carácter equivalente, o su acreditación a través de una auditoría externa.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.4

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

CE.5. CLÁUSULA DE RESPONSABILIDAD FISCAL

[VER VERIFICADOR Y EVALUADOR]

1. La empresa adjudicataria deberá evitar la evasión y la elusión fiscal en el marco de la prestación contractual, así como a garantizar la correcta tributación de las rentas derivadas del presente contrato.
2. En cumplimiento de la presente condición especial de ejecución, la empresa adjudicataria deberá remitir a la unidad gestora del contrato una declaración responsable en la que:
 - a) Manifieste el compromiso de incorporar la totalidad de las rentas derivadas del contrato en sus declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, del Impuesto sobre la Renta de No Residentes o del Impuesto sobre Sociedades, según el caso.
 - b) Manifieste que la empresa no destina, por sí misma o mediante entidades vinculadas (en los términos de Ley Foral 26/2016, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades), las rentas derivadas del presente contrato a la realización de operaciones en paraísos fiscales con la finalidad de obtener un ahorro fiscal. O de forma alternativa, que la empresa acredite que su operativa en un territorio calificado como paraíso fiscal responde a motivos económicos válidos distintos del ahorro fiscal.
3. Las declaraciones responsables no podrán ser calificadas por las empresas o personas licitadoras como confidenciales, y se publicarán en el Portal de Contratación de Navarra, o en la Plataforma de Licitación Electrónica de Navarra,, con el objeto de que cualquier persona física o jurídica con un interés legítimo pueda alegar respecto a su veracidad de conformidad los principios de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

VERIFICADOR ASOCIADO A CE.5

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

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

1. La empresa adjudicataria autorizará expresamente al órgano de contratación para que acceda a sus datos fiscales en poder de la Administración tributaria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Foral 13/2000, de 14 de diciembre, General Tributaria de Navarra.
2. Si la empresa adjudicataria forma parte de un grupo en el que alguna de sus entidades esté sometida a la obligación de presentar la información país por país, en los términos previstos en la Orden Foral 3/2017, de 11 de enero, del Consejero de Hacienda y política financiera por la que se aprueba el modelo 231 “declaración de información país por país”, facilitará al órgano de contratación una copia de las declaraciones presentadas durante la ejecución del contrato, en los diez días siguientes a la presentación de cada una de ellas ante la Administración tributaria.
3. Si la empresa adjudicataria está sometida a la obligación de presentar la declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con paraísos o territorios calificados como paraísos fiscales (Orden Foral 84/2018, de 24 de mayo, del Consejero de Hacienda y Política Financiera, por la que se aprueba el modelo 232 “Declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales” deberá facilitar al órgano de contratación una copia de las declaraciones presentadas durante la ejecución del contrato, en los diez días siguientes a la presentación de las mismas ante la Administración tributaria.
4. Se podrán requerir informes a las organizaciones sociales especializadas en la consecución de una fiscalidad justa para la verificación de la presente condición especial de ejecución.

EVALUADOR ASOCIADO A CE.5

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

8. CUMPLIMIENTO, VERIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE IMPACTO

CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DEL CLAUSULADO SOCIAL

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

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

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

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

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

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

- Las cláusulas deben cumplirse de manera efectiva.
- Corresponderá a la empresa adjudicataria acreditar su cumplimiento aportando la documentación preestablecida.
- Se verificará de manera efectiva su correcta ejecución, asignando expresamente la función de control.
- Y de su incumplimiento se derivarán consecuencias graves.

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

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

PROPUESTA APLICATIVA. CUMPLIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES

1. La empresa contratista estará obligada como única responsable de la total realización del contrato, al cumplimiento de todos los criterios de adjudicación que hubiera asumido, y todas las condiciones especiales de ejecución del contrato en materia social.
2. La empresa contratista deberá acreditar de manera efectiva la correcta prestación del contrato en lo relativo a los criterios de adjudicación a los que se haya comprometido en su propuesta técnica, así como las condiciones de ejecución de carácter social, debiendo presentar a tal efecto y en el momento señalado la documentación indicada en el presente pliego para la verificación de su cumplimiento.
3. Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de carácter social se consideran obligaciones contractuales esenciales, su incumplimiento tendrá el carácter de muy grave, y en caso de incumplimiento el órgano de contratación podrá optar por:
 - Resolver el contrato por incumplimiento culpable, lo que pudiera implicar la inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación.
 - Continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación debe estimarse en función de su gravedad hasta un máximo del 10% del precio del contrato.
 - No se acordará la prórroga de aquellos contratos en los que esté contemplada la misma, cuando la empresa adjudicataria hubiera incumplido de manera grave las condiciones especiales de ejecución o los criterios de adjudicación de carácter social.
4. La persona responsable o la unidad gestora del contrato deberá verificar la documentación presentada, y evaluar la adecuación y la conformidad respecto de los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de carácter social asumidas por el contratista. En caso de incumplimiento deberá informar y en su caso proponer el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

Las cláusulas propuestas establecen un procedimiento efectivo y pautado conforme a la LFCP:

Artículo 106. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden

3. La documentación contractual podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales.

Artículo 59. Condiciones particulares

1. La documentación contractual reguladores de la contratación contendrán las condiciones particulares de un contrato en sus aspectos jurídicos, administrativos y económicos.

2. Las condiciones particulares deberán especificar entre otras:

c) Los criterios de adjudicación del contrato, la ponderación relativa atribuida a cada uno de ellos, determinando si alguno es esencial, o si en alguno de ellos existe una puntuación mínima por debajo de la cual se excluye la oferta, sin perjuicio de la facultad de desechar las ofertas técnicamente inadecuadas o que no garanticen adecuadamente la correcta ejecución del contrato.

Artículo 141. Supervisión e inspección de la ejecución del contrato

1. La ejecución de los contratos se desarrollará bajo la supervisión, inspección y control de la unidad gestora del contrato, que velará por la correcta aplicación de la legislación de la contratación pública y que podrá dictar las instrucciones precisas para el fiel cumplimiento de lo convenido.

2. El contratista deberá justificar ante el órgano contratante, en cualquier momento en que sea requerido para ello, el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo sectorial que sea de aplicación.

3. Cuando el contratista o personas de él dependientes incurran en actos u omisiones que comprometan o perturben la buena marcha del contrato, la unidad gestora podrá exigir la adopción de medidas concretas para conseguir o restablecer el buen orden en la ejecución de lo pactado.

4. El incumplimiento de las órdenes dictadas por la unidad gestora del contrato implicará la imposición de las penalidades que debe contemplar el pliego.

Artículo 138. Expediente de contratación de tramitación ordinaria

2. La preparación de los contratos se desarrollará bajo el control y responsabilidad de la unidad a la que correspondan por razón de su objeto que, a los efectos de esta ley foral, se denominará unidad gestora del contrato.

Artículo 158. Cumplimiento de los contratos y recepción

1. El contrato se entenderá cumplido por el contratista cuando este haya realizado a satisfacción del órgano de contratación la totalidad de su objeto de acuerdo con lo pactado en el contrato.

Artículo 231. Cumplimiento de los contratos y recepción

1. El contrato se ejecutará con sujeción a lo establecido en la documentación contractual y de acuerdo con las instrucciones que para su interpretación diere al contratista el responsable del contrato.

2. El contratista será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Administración o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.
3. Si la prestación del contratista no reúne las condiciones necesarias para proceder a su recepción se dictarán por escrito las instrucciones oportunas para que subsane los defectos observados y cumpla sus obligaciones en el plazo que para ello se fije, no procediendo la recepción hasta que dichas instrucciones hayan sido cumplimentadas, levantándose entonces el acta correspondiente.

Artículo 105. Obligaciones relativas a las disposiciones en materia fiscal, laboral, social, de protección del medio ambiente, del empleo, de las condiciones de trabajo y de igualdad de género

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

Artículo 146. Penalidades por incumplimiento

1. La documentación contractual deberán prever la imposición de penalidades al contratista, para todos o algunos de los siguientes supuestos:
 - a) Incumplimiento parcial de la ejecución de las prestaciones definidas en el contrato.
 - b) Ejecución defectuosa del contrato.
 - c) Incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato.
 - d) Infracción de las condiciones establecidas para la subcontratación.
 - e) Incumplimiento del compromiso de dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales incluidos en la oferta.
 - f) Incumplimiento de las órdenes recibidas por parte de la unidad gestora del contrato en las cuestiones relativas a la ejecución del mismo.
 - g) Incumplimiento de las obligaciones laborales o sociales en relación con sus trabajadores.
 - h) Incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - i) En general, cualquier incumplimiento o cumplimiento defectuoso que produzca perjuicios a la Administración o terceros.
2. Los incumplimientos del adjudicatario del contrato, se clasificarán en la documentación contractual, como leves, graves, o muy graves, en atención al tipo de incumplimiento, grado de negligencia del contratista, relevancia económica de los perjuicios derivados del incumplimiento o reincidencia.

En todo caso, los incumplimientos de las condiciones especiales de ejecución del contrato previstas en el artículo 66 de esta ley foral, tendrán carácter muy grave.
3. Los incumplimientos del contratista se penalizarán de acuerdo con la clasificación establecida en la documentación contractual, con arreglo a la siguiente escala:
 - a) Incumplimientos leves, con hasta el 1% del importe de adjudicación.
 - b) Incumplimientos graves, desde el 1% hasta el 5% del importe de adjudicación.
 - c) Incumplimientos muy graves, desde el 5% hasta el 10% del importe de adjudicación. Esta penalidad podrá alcanzar el 20% del importe del contrato en caso de incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato previstas en el artículo 66 de esta ley foral.

Artículo 160. Causas de resolución de los contratos administrativos

1. Los contratos administrativos serán objeto de resolución cuando concurra alguna de las siguientes causas:
 - g) El incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato, reguladas en el artículo 66.
 - j) El incumplimiento de las restantes obligaciones contractuales esenciales.

Artículo 22. Prohibiciones de contratar

1. En ningún caso podrán contratar con las entidades sometidas a esta ley foral, quedando excluidas de la participación en los procedimientos de licitación, las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:
 - l) Haber incumplido cláusulas de algún contrato anterior, sujeto a esta ley foral, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas en la documentación contractual, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en la documentación contractual o en el contrato como infracción grave o muy grave, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

SISTEMA DE MEDICIÓN DE IMPACTO

Por último, en la presente guía se ha acompañado cada cláusula social de su correspondiente evaluador asociado, que también debe relacionarse con su verificador de cumplimiento.

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

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

El Ayuntamiento de Pamplona se propone informatizar el uso y manejo de dichos datos en el propio aplicativo de contratación, de forma que sea preceptivo incluir para cada contratación los resultados sociales y dichos datos se encuentren informatizados y puedan extraerse para periodos determinados, según el tipo de contratos, o conforme a las diferentes temáticas sociales.



Ayuntamiento de **Pamplona** | **Iruñeko**
Udala

