



GOVERN
ILLES
BALEARS

**GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE
CARÁCTER SOCIAL EN LA CONTRATACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS Y SU
SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL**

Diciembre de 2016



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FASE DE PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS	5
1.	Definición del objeto contractual y determinación de las necesidades a satisfacer a través del contrato	5
<i>a)</i>	Contratos con perspectiva social	5
<i>b)</i>	Contratos sin perspectiva social	6
2.	Presupuesto de licitación	8
3.	Especificaciones técnicas	9
III.	FASE DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA	14
1.	Solvencia técnica de carácter social	16
2.	Prohibiciones de contratar	19
3.	Documentación a aportar por el licitador a efectos de su admisión	22
<i>a)</i>	Documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales	22
<i>b)</i>	Documentación acreditativa de la solvencia técnica de carácter social	24
<i>c)</i>	Documentación acreditativa de la ausencia de prohibiciones de contratar	25
4.	Documentación a aportar por el licitador propuesto como adjudicatario	26
IV.	FASE DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO	28
1.	Criterios de adjudicación	28
<i>a)</i>	Criterios de calidad social vinculados a la oferta del licitador	32
<i>b)</i>	Criterios sociales vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	33
<i>c)</i>	Criterios sociales vinculados a la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral	34
<i>d)</i>	Criterios sociales de calidad en el empleo	38
<i>e)</i>	Subcontratación social	39
<i>f)</i>	Criterios de adjudicación relativos a comercio justo o comercio responsable	41
2.	Criterios de desempate	43
3.	Ofertas con valores anormales o desproporcionados	46
V.	FASE DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO	48
1.	Condiciones especiales de ejecución del contrato	48



a)	Condiciones especiales de ejecución para la calidad en el empleo y el respeto a los derechos laborales básicos	51
b)	Condiciones especiales de ejecución en materia de discapacidad	52
c)	Condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres	52
d)	Condiciones especiales de ejecución para la inserción laboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral	53
e)	Condiciones especiales de ejecución respecto del cumplimiento de criterios éticos	53
f)	Condiciones especiales de ejecución en materia de transparencia y responsabilidad fiscal	54
2.	Documentación acreditativa del cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución	55
3.	Control en la ejecución del contrato	56
VI.	CONTRATOS RESERVADOS	58
ANEXO 1.	Posible modelo de declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes	61
ANEXO 2.	Posible modelo de declaración responsable relativa al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral y social, así como en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres	62



I. INTRODUCCIÓN

La inclusión de consideraciones sociales en los contratos públicos permite que la compra pública, más allá de satisfacer las necesidades del órgano de contratación, pueda ser utilizada para orientar y afianzar comportamientos beneficiosos para el interés general.

Desde un enfoque integrador con otras políticas públicas, el uso estratégico de la contratación pública trasciende la finalidad principal de cada contrato individualmente considerado —satisfacer las necesidades del órgano de contratación— para aportar un valor añadido a la actividad contractual. No obstante, la utilización de la contratación pública como instrumento de apoyo a objetivos sociales comunes dependerá, por una parte, de los requisitos que establezca el ordenamiento jurídico para su admisión y, por otra, de la intención política en incorporar esta perspectiva transversal a las compras públicas.

Respecto del ordenamiento jurídico, hay que destacar que las vigentes directivas sobre contratación pública del año 2014 —la Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión; la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, y la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales— posibilitan expresamente la integración de aspectos sociales en las distintas fases del procedimiento de adjudicación desde la exigencia de respeto a los principios de igualdad de trato, no discriminación, proporcionalidad y transparencia.

Asimismo, el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (en adelante, TRLCSP), contempla varias posibilidades para que los órganos de contratación incorporen aspectos sociales en sus compras públicas: como condiciones especiales de ejecución (artículo 118), como criterios de valoración de las ofertas (artículo 150), como criterios de preferencia (disposición adicional cuarta) o con la reserva de contratos en el marco de programas de empleo protegido (disposición adicional quinta).

Por su parte, la voluntad política del Gobierno de las Illes Balears de utilizar la contratación pública con fines transversales se ha manifestado claramente en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental.



Sobre estas bases, esta GUÍA se concibe como un documento de orientación para ayudar a los órganos de contratación de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears a efectuar las reflexiones precisas de cara a evaluar la idoneidad de incorporar a sus contratos alguna o algunas de las cláusulas sociales previstas en el citado Acuerdo.

Su finalidad es, por tanto, la de contribuir a una mejor comprensión de las opciones que pueden resultar más apropiadas en atención a las características del contrato que haya que adjudicar, pero —y es importante destacarlo— sin imponer el contenido concreto que han de tener los pliegos del contrato, puesto que esta decisión compete únicamente al órgano de contratación.

Los órganos de contratación son competentes en cuanto a la selección de las cláusulas sociales que consideren más convenientes a cada contrato tras analizar su vinculación al objeto contractual y determinar la fase, dentro del procedimiento de contratación, más idónea para su inclusión. A pesar de ello, y en atención a cumplir con las exigencias establecidas en la normativa contractual y en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 antes citado, se prevén cláusulas de incorporación obligatoria en todos los pliegos de cláusulas administrativas particulares, como son las referidas a las prohibiciones de contratar, las relativas a las ofertas con valores anormales o desproporcionados, y las vinculadas a la reserva de contratos y a las condiciones especiales de ejecución, que pretenden garantizar que, en la ejecución del contrato, el contratista cumple con las obligaciones que le son aplicables en materia social y laboral.

Esta GUÍA aborda en epígrafes diferenciados la incorporación de cláusulas sociales en las distintas fases del procedimiento de contratación y su estructura atiende al contenido de los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares, aprobados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2016.

Hay que hacer notar que esta GUÍA refleja la situación normativa en el momento de ser redactada; por esa razón la orientación que ofrece puede ser objeto de una modificación posterior con ocasión de la transposición al derecho español de los postulados de las directivas de la Unión Europea.

No obstante, y aun cuando —como llega a afirmar el Tribunal Supremo en su Sentencia de 22 de junio de 2016— se desconoce qué acontecerá cuando el Reino de España incorpore finalmente el contenido de estas directivas a nuestro ordenamiento jurídico, hay que indicar que algunos de los artículos referidos en esta GUÍA a la Directiva 2014/24/UE tienen efecto directo desde el 18 de abril de 2016.

II. FASE DE PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS

1. DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES A SATISFACER A TRAVÉS DEL CONTRATO

Referencias normativas

- Artículo 22 del TRLCSP. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.
- Artículo 25 del TRLCSP. Libertad de pactos.
- Artículo 86 del TRLCSP. Objeto del contrato.

Análisis

El órgano de contratación cuenta con un amplio margen de libertad para fijar las características y funcionalidades de la prestación a contratar en atención a las necesidades que quiere satisfacer.

La definición del objeto del contrato y la identificación de las necesidades a satisfacer resultan esenciales en la selección de cláusulas sociales que pueden incorporarse a cada contrato. Su importancia va más allá del momento inicial del contrato porque inciden también en la fase de adjudicación al requerirse, por ejemplo, que los criterios que se utilicen para adjudicar el contrato deban estar directamente vinculados a su objeto.

La posibilidad de incluir objetivos sociales en la definición del objeto contractual varía según la tipología de contratos (obras, servicios y suministros) pero, sobre todo, en función de los objetivos específicos pretendidos con el contrato.

a) Contratos con perspectiva social

En el supuesto de contratos con una perspectiva social por estar vinculados directamente a acciones públicas sociales o cuyo objeto sean prestaciones de carácter social o asistencial a recibir directamente por determinados colectivos desfavorecidos, se advierte la necesaria vinculación para que, además de incluir objetivos sociales en la definición del objeto, se tomen en consideración aspectos sociales como criterios de adjudicación.

Ejemplos

Pueden ser todos aquellos contratos que en la descripción del objeto aludan a ciertas características de tipo social:



- Actuaciones de inserción sociolaboral o de formación para colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral: «El objeto de este contrato xxx incorpora características directamente vinculadas a la ejecución de un proyecto de inserción laboral para personas con discapacidad/mayores de 45 años/parados de larga duración/jóvenes/mujeres».
- Desarrollo de acciones positivas de género/con perspectiva de género: «Es objeto del contrato la contratación xxx desde una perspectiva de género».
- Servicios de asistencia social y servicios conexos (código CPV 85300000-2).
- Servicios de asistencia social (código CPV 85310000-5).
- Servicios de bienestar social proporcionados a personas con discapacidad (código CPV 85311200-4).
- Servicios sociales (código CPV 85320000-8).
- Servicios de asistencia social con alojamiento (código CPV 85311000-2).
- Servicios de asistencia social sin alojamiento (código CPV 85312000-9).
- Servicios prestados por asociaciones de carácter social (código CPV 98133000-4).

b) Contratos sin perspectiva social

En cualesquiera otros contratos, el órgano de contratación, sin apartarse del requisito legal de contratar sólo aquello que necesita, puede fortalecer otros valores del ordenamiento jurídico mediante su actividad contractual dentro del respeto a los requisitos exigidos para ello. En todo caso, el objeto contractual debe estar claramente determinado e identificado (artículo 86 del TRLCSP).

De este modo, la incorporación de aspectos sociales al objeto contractual tendría lugar con la identificación del objeto del contrato mediante el código correspondiente a la Clasificación estadística de Productos por Actividades (CPA) o al Vocabulario Común de Contratos Públicos (CPV), pero incorporando a los pliegos de cláusulas administrativas particulares y al resto de documentos contractuales una relación de los objetivos a cubrir con dicho contrato, así como cualesquiera otros factores a tener en cuenta para su adjudicación (características, exigencias o prescripciones de carácter técnico que delimitan el objeto de la contratación), y motivándose el porqué de ello en el expediente de contratación.

Ejemplos

- Servicio de suministro de comidas para otras empresas e instituciones en cuya descripción se haga constar la necesidad de incluir algún producto procedente de comercio justo o comercio responsable (código CPV 55523000-2).
- Servicio de suministro de comidas para escuelas en cuya descripción se haga constar la necesidad de incluir algún producto procedente de comercio justo o comercio responsable (código CPV 55524000-9).
- Servicio de suministro de comidas o bebidas en cuya descripción se haga constar la necesidad de incluir algún producto procedente de comercio justo o comercio responsable (códigos CPV 55320000-9 y CPV 55400000-4).
- Instalación y explotación de máquinas expendedoras de bebidas calientes y frías y otros productos (*vending*) que incorporen productos procedentes del comercio justo o comercio responsable (códigos CPV 42933300-8 Máquinas automáticas distribuidoras de productos y 15894500-6 Productos para máquinas distribuidoras).
- Suministro de vestuario, ropa de trabajo y calzado. Contrato de adquisición de ropa de trabajo en el que, además de identificar el objeto contractual con los códigos CPV 18100000-0 (ropa de trabajo) y 18800000-7 (calzado), el órgano de contratación manifiesta su intención de adoptar las medidas oportunas para adquirir el vestuario a empresas que garanticen que los materiales textiles utilizados en su producción se han elaborado desde el respeto a los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y, en especial, los convenios sobre el trabajo forzoso y trabajo infantil.
- Suministro de material deportivo. Contrato de adquisición de material deportivo en el que, además de identificar el objeto contractual con el código CPV 37400000-2 (artículos y material deportivo), el órgano de contratación manifiesta su intención de adoptar las medidas oportunas para adquirir el vestuario a empresas que garanticen que los materiales textiles utilizados en su producción se han elaborado desde el respeto a los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y, en especial, los convenios sobre el trabajo forzoso y trabajo infantil.

Informes de juntas consultivas

- Informe 16/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Informe 1/2015, de 17 de marzo, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. PRESUPUESTO DE LICITACIÓN

Referencias normativas

- Artículo 87 del TRLCSP. Precio.

Análisis

El precio del contrato debe atenerse a lo dispuesto en el artículo 87.1 del TRLCSP, que indica que «Los órganos de contratación cuidarán de que el precio sea adecuado para el efectivo cumplimiento del contrato mediante la correcta estimación de su importe, atendiendo al precio general de mercado, en el momento de fijar el presupuesto de licitación y la aplicación, en su caso, de las normas sobre ofertas con valores anormales o desproporcionados.»

Esta exigencia tiene por objetivo garantizar que en la contratación exista un equilibrio entre las partes y que ninguna de ellas obtenga un enriquecimiento injusto, pero también trata de asegurar la viabilidad y la correcta ejecución de las prestaciones contractuales. Esto se debe a que una incorrecta determinación del precio del contrato puede ocasionar un grave perjuicio al interés público, ya que aumenta significativamente las posibilidades de ejecuciones inadecuadas de las prestaciones objeto del contrato.

Un presupuesto de licitación conforme al precio de mercado es, por tanto, un requerimiento legal que hace aconsejable que el órgano de contratación realice los estudios económicos necesarios para garantizar que el precio del contrato incorpore, entre otros aspectos, los costes salariales que conlleva el contrato y evitar así la presentación de ofertas con valores anormales o desproporcionados.

Por ello, y aun cuando los convenios colectivos no son vinculantes para el órgano de contratación, la estimación del presupuesto de licitación debe hacerse teniendo en cuenta los costes laborales —según el convenio colectivo aplicable en el sector o rama de actividad de que se trate— de los trabajadores que efectivamente se van a adscribir a la prestación contractual.

El órgano de contratación tiene que conocer los costes retributivos del personal adscrito al contrato para determinar el presupuesto máximo de licitación o, incluso, para poder considerar una oferta como anormalmente baja —en el caso de que la forma de adjudicación sea el procedimiento abierto con diversos criterios de adjudicación— cuando el precio ofrecido por el licitador es inferior a los costes mínimos establecidos por el convenio colectivo del sector.

Su toma en consideración ajusta el presupuesto de licitación al valor real de mercado respecto de la ejecución, y es especialmente recomendable en aquellos

contratos en los que el elemento personal es una parte fundamental para la correcta prestación contractual (por ejemplo, en determinados sectores como limpieza, vigilancia y seguridad, hostelería y transporte).

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 707/2016, de 16 de septiembre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 422/2016, de 27 de mayo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 614/2015, de 6 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 36/2016, de 26 de mayo, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León.
- Resolución 24/2016, de 12 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Acuerdo 35/2016, de 30 de marzo, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.
- Acuerdo 75/2016, de 21 de julio, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.
- Resolución 210/2016, de 16 de septiembre, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

Informes de juntas consultivas

- Informe 4/2001, de 22 de febrero, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de las Illes Balears.
- Informe 34/2001, de 13 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 53/2004, de 12 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 2/2011, de 14 de abril, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña.

3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Referencias normativas

- Artículo 116 del TRLCSP. Pliegos de prescripciones técnicas.
- Artículo 117 del TRLCSP. Reglas para el establecimiento de prescripciones técnicas.
- Artículo 42 de la Directiva 2014/24/UE. Especificaciones técnicas (artículo con efecto directo).



- Artículo 43 de la Directiva 2014/24/UE. Etiquetas (artículo con efecto directo).
- Artículo 44 de la Directiva 2014/24/UE. Informes de pruebas, certificación y otros medios de prueba (artículo con efecto directo).

Análisis

En la fase preparatoria del contrato los objetivos sociales pueden incorporarse también en las especificaciones técnicas empleadas para identificar el objeto del contrato y establecer sus características.

Las especificaciones técnicas establecen las características del contrato que se licita y deben ser justificadas por el órgano de contratación de forma objetiva y razonable, sin que tales especificaciones puedan impedir la participación en la licitación, ni supongan el establecimiento de ventajas injustificadas en la valoración de las ofertas que carezcan de fundamento.

Una vez establecidas las especificaciones técnicas de un contrato, las empresas interesadas sopesarán si presentan o no una oferta a su licitación, puesto que éstas constituyen requisitos de cumplimiento obligatorio para todos los licitadores, por lo que no son admisibles las ofertas en las que la propia descripción técnica no se ajusta a las características requeridas por el órgano de contratación.

En función del objeto del contrato, las prescripciones técnicas pueden incluir condiciones de carácter social al detallar las características requeridas del material, producto, suministro o servicio demandado por el órgano de contratación, o bien en referencia al proceso de producción, prestación o comercialización de la obra, suministro o servicio objeto del contrato.

Ahora bien, estas prescripciones deberán formularse de manera que no supongan obstáculos injustificados a la apertura de los contratos públicos a la competencia.

En concreto, el órgano de contratación deberá tener en cuenta que:

PRIMERO. No puede prever exigencias o prescripciones de carácter técnico (por ejemplo, etiquetas o sellos concretos) que limiten el objeto de la contratación a un determinado producto o marca sin mención de la expresión «o equivalente», puesto que debe admitirse cualquier certificado, etiqueta o sello que confirme que el producto cumple con los requisitos equivalentes. Es decir, nada impide que se prescriban características sociales en los bienes o servicios que se quieran adquirir mediante la referencia a una etiqueta social concreta, siempre que ésta no se aplique con un carácter exclusivo o discriminatorio. La carga de demostrar



la equivalencia de características con respecto a la etiqueta exigida recaerá en el licitador.

SEGUNDO. En el supuesto de recurrir a certificaciones, sellos o etiquetas concretos, éstos deben cumplir con ciertas condiciones: basarse en criterios verificables, objetivos y no discriminatorios fijados por un tercero independiente; haberse establecido en un procedimiento abierto y transparente, y ser accesibles a todas las partes interesadas (artículo 43.1 de la Directiva 2014/24/UE).

TERCERO. En la definición de las especificaciones técnicas de cada contrato se recogerá expresamente la obligación de que los bienes o servicios objeto del contrato han sido producidos o se han desarrollado de conformidad con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

CUARTO. La política general de responsabilidad corporativa no puede considerarse como un factor que caracterice el proceso específico de producción o prestación de las obras, suministros o servicios adquiridos. Por ello, los órganos de contratación no pueden exigir a los licitadores que tengan establecida una determinada política de responsabilidad social. Así se manifiesta expresamente el considerando 97 de la Directiva 2014/24/UE al señalar que «la condición de que exista un vínculo con el objeto del contrato excluye los criterios y condiciones relativos a la política general de responsabilidad corporativa, lo cual no puede considerarse como un factor que caracterice el proceso específico de producción o prestación de las obras, suministros o servicios adquiridos».

QUINTO. Los certificados de calidad de la empresa no pueden ser considerados criterios de adjudicación, puesto que constituyen características subjetivas del empresario licitador y no del producto, aunque podrían exigirse como requisito de solvencia técnica.

SEXTO. Las especificaciones técnicas deben redactarse, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos (artículo 117 y disposición adicional decimoctava del TRLCSP en referencia al 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).

Para cumplir con este requisito, el órgano de contratación podrá hacer referencia a normas técnicas nacionales o europeas, si bien al referirse a normas concretas deberá incluir la mención «o equivalente», de modo que el licitador no está obligado por dichas normas y es suficiente que demuestre su adecuación equivalente a los requisitos establecidos en las normas referenciadas.

Ejemplos de normas técnicas sobre accesibilidad son la norma técnica española UNE-EN 301549, sobre requisitos de accesibilidad de productos o servicios TIC aplicables a la contratación pública en Europa, y la norma UNE 139803:2012, que establece los requisitos de accesibilidad para los contenidos de páginas web.

Acreditación

Para la acreditación del cumplimiento de la obligación de que los bienes o servicios objeto del contrato han sido producidos o se han desarrollado de conformidad con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo se exigirá que los licitadores presenten una declaración relativa a su cumplimiento (modelo de declaración responsable, anexo 2).

En el supuesto de requerir productos de comercio justo o comercio responsable, el licitador puede acreditar su cumplimiento mediante la presentación de una etiqueta o sello de comercio justo, sin perjuicio de otras formas de acreditar los rendimientos o exigencias funcionales que se definen en dichas etiquetas. En este sentido, el órgano de contratación debe aceptar también todas aquellas etiquetas o sellos que confirmen que el producto cumple con requisitos equivalentes, conforme a los criterios definidos en la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2006, sobre comercio justo y desarrollo (2005/2245 [INI]), e, incluso, debe aceptarse cualquier otra certificación o prueba presentada por el licitador que confirme el cumplimiento de dichos estándares europeos.

Ejemplos

- Etiquetas de comercio justo o comercio responsable: los criterios y condiciones relativos al comercio y sus condiciones pueden referirse al hecho de que el producto de que se trate procede del comercio justo, incluyendo el requisito de pagar un precio mínimo y una prima a los productores.
- Respecto de productos de comercio justo o comercio responsable (como café, cacao, té, azúcar y textiles), se incluirá una cláusula que indique que «este producto deberá estar producido y comercializado atendiendo a los criterios establecidos en el apartado 2 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2006, sobre comercio justo y desarrollo (2005/2245 [INI])».
- Los productos y servicios en el ámbito de las tecnologías y las comunicaciones cumplirán el estándar de accesibilidad recogido en la norma española UNE-EN 301549 —o en su equivalente europea EN 301549—, que establece los requisitos funcionales que garantizan que los productos y servicios TIC sean accesibles para todas las personas, permitiendo su acreditación mediante cualquier norma, documento o certificado equivalente.



- En el desarrollo de portales web diseñados en la ejecución del contrato o dirigidos a las personas usuarias o beneficiarias del mismo, será de preceptivo cumplimiento el Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social, que establece como grado de accesibilidad mínimo obligatorio el nivel AA para las páginas de Internet de las administraciones públicas.

Base jurisprudencial

- STJUE de 10 de mayo de 2012, *Comisión/Países Bajos*, C-368/10.

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 476/2016, de 17 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 429/2016, de 3 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Acuerdo 96/2015, de 10 de noviembre, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

Informes de juntas consultivas

- Informe 16/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

III. FASE DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA

Referencias normativas

- Considerando 37 de la Directiva 2014/24/UE.
- Considerando 39 de la Directiva 2014/24/UE.
- Artículo 18.2 de la Directiva 2014/24/UE (según el documento «Los efectos jurídicos de las directivas de contratación pública ante el vencimiento del plazo de transposición sin nueva ley de contratos del sector público», elaborado por los tribunales administrativos de contratación pública, este apartado no contiene un mandato claro, preciso e incondicionado como para tener efecto directo, si bien el artículo 18 goza de un efecto orientador de la actividad de la compra pública que no requiere transposición).
- Artículo 146 del TRLCSP. Presentación de la documentación acreditativa del cumplimiento de requisitos previos.
- Artículo 11 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre. Determinación de los criterios de selección de las empresas.
- Artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- Artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Artículo 4.4 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción (aplicable a las obras de construcción sometidas al TRLCSP por la disposición adicional segunda).

Análisis

De la normativa de la Unión Europea y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se infiere que puede participar como licitador en un procedimiento de adjudicación contractual toda persona o entidad que, a la vista de los requisitos previstos en un anuncio de licitación, se considere apta para garantizar la ejecución del contrato («criterios de selección cualitativa»).

En la fase de selección del contratista el órgano de contratación tratará de comprobar que el licitador reúne las condiciones necesarias de aptitud para la ejecución del contrato y asegurarse de que: (1) cumple las condiciones de capacidad, (2) cumple los requisitos de solvencia exigidos en el pliego para participar en el procedimiento de adjudicación, (3) no incurre en prohibición de contratar, y (4) cuenta con la habilitación empresarial o profesional que, en su caso, sea exigible para la realización de la actividad o prestación contractual (por ejemplo, autorizaciones, licencias, habilitaciones y cualificaciones profesionales principalmente en los ámbitos de la auditoría, seguridad, seguros y transportes).



El cumplimiento de estos requisitos previos, a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones, es condición necesaria para que el licitador no sea excluido de la licitación, ya que los licitadores que no acrediten estas condiciones de aptitud deben quedar excluidos del procedimiento de adjudicación (artículo 82 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre —en adelante, RGLCAP).

Entre los requisitos de legalidad que el órgano de contratación puede incluir en los pliegos figura la exigencia de una declaración de todos los licitadores sobre el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, el órgano de contratación puede requerir a los licitadores que manifiesten que en la elaboración de sus ofertas han tenido en cuenta las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales (artículo 119.2 del TRLCSP).

Especialmente, y en relación con los principios de transparencia e igualdad de trato, debe exigirse a los licitadores que manifiesten expresamente que, a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones, cumplen con las obligaciones impuestas por la normativa sectorial de aplicación al contrato que se licita, y en todo caso que cumplen con las obligaciones impuestas en materia de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad y de igualdad entre mujeres y hombres (modelos de declaración responsable recogidos en los anexos).

Asimismo, también es posible incluir cláusulas que garanticen que se cumplen las condiciones de trabajo establecidas por el convenio colectivo aplicable en el lugar y sector o rama de actividad de que se trate, pero sin que el pliego priorice — como requisito de admisión, es decir, como requisito de carácter eliminatorio, no valorativo— el sometimiento a un convenio concreto, puesto que excedería de su competencia.

Hay que destacar que el licitador cumple con sus obligaciones laborales si se somete tanto a un convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o autonómico o de ámbito inferior, como a un convenio de empresa, ya que la remisión a las disposiciones legales incluye todas estas opciones por estar previstas en la legislación laboral vigente (el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, impone la obligatoriedad de los convenios colectivos para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante toda su vigencia, salvo pacto en contrario, según precisa el artículo 83.2).

Ahora bien, una cuestión distinta es que en la fase de valoración de las ofertas el órgano de contratación valore con una puntuación concreta el establecimiento de un salario/hora para la ejecución del contrato por encima del convenio colectivo sectorial y territorial.

Base jurisprudencial

- STS de 2 de junio de 2016 (recurso de casación núm. 852/2015).
- STJUE de 6 de octubre de 2015, *Consorti Sanitari del Maresme*, C-203/14.
- STJUE de 18 de diciembre de 2014, *Data Medical Service*, C-568/13.
- STJUE de 23 de diciembre de 2009, *CoNISMα*, C-305/08.

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 513/2016, de 1 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 097/2015, de 8 de septiembre, del titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Resolución 105/2015, de 17 de marzo, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

1. SOLVENCIA TÉCNICA DE CARÁCTER SOCIAL

Referencias normativas

- Artículo 62 del TRLCSP. Exigencia de solvencia.
- Artículo 74 del TRLCSP. Medios de acreditar la solvencia.
- Artículo 76 del TRLCSP. Solvencia técnica en los contratos de obras.
- Artículo 77 del TRLCSP. Solvencia técnica en los contratos de suministro.
- Artículo 78 del TRLCSP. Solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios.
- Artículo 79 del TRLCSP. Solvencia técnica o profesional en los restantes contratos.
- Artículo 79 bis del TRLCSP. Concreción de los requisitos y criterios de solvencia.
- Artículo 11 del RGLCAP. Determinación de los criterios de selección de las empresas.

Análisis

La normativa contractual otorga al órgano de contratación libertad a la hora de determinar los criterios que han de servir para acreditar la solvencia, tanto la económica y financiera como la técnica y profesional, siempre que sean



proporcionados a la naturaleza del contrato, estén vinculados a su objeto y se especifiquen en el pliego del contrato (artículo 62.2 del TRLCSP).

De este modo, corresponde al órgano de contratación determinar la aptitud que se exige a los licitadores para ser admitidos a la licitación mediante la concreción de los requisitos mínimos de solvencia que se consideren más idóneos para ejecutar el contrato, de tal manera que el acceso a la contratación pública se permita únicamente a quienes acrediten tener la solvencia económica, financiera y técnica o profesional exigida para la ejecución de un contrato concreto (artículo 79 bis del TRLCSP).

La vinculación de la solvencia al objeto del contrato supone, por tanto, que no es posible incorporar aspectos sociales de una manera genérica más allá de concretar el personal y medios técnicos que se consideran suficientes para ejecutar el contrato, y sin que la exigencia de adscripción de un personal mínimo para la ejecución del contrato esté vinculada a la obligación de subrogación que vendrá impuesta —o no— por las disposiciones legales y convencionales que en cada caso resulten aplicables.

En atención a la obligación de adaptar la exigencia de solvencia a la naturaleza de la prestación objeto del contrato, en los contratos que tengan por objeto la prestación o gestión de servicios con un carácter social o asistencial o actuaciones de inserción sociolaboral, el órgano de contratación puede requerir como solvencia técnica aptitudes específicas en materia social, con indicación del personal —integrado o no en la empresa— y la experiencia de que debe disponerse para la ejecución del contrato (requisito de solvencia referido a la experiencia acreditada en materia social).

Dicha solvencia técnica de carácter social también podrá acreditarse mediante el compromiso del licitador de firmar convenios o subcontratar con entidades que acrediten esta solvencia (acreditación de la solvencia con medios externos basándose en la solvencia de otras entidades, según establece el artículo 63 del TRLCSP). La jurisprudencia del TJUE ha reconocido que se permite acumular capacidades de varios operadores económicos para cumplir las exigencias mínimas de solvencia establecidas por el órgano de contratación, siempre que se acredite ante éste que el candidato o el licitador que invoca capacidades de una o más entidades tendrá efectivamente a su disposición los medios de estas últimas que resulten necesarios para la ejecución del contrato.



- **Requisitos mínimos de solvencia técnica de carácter social.** Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, podrán exigirse como requisitos de solvencia técnica la experiencia y conocimientos y medios técnicos y humanos en dicha temática social que se adapten tanto al objeto del contrato como a las prestaciones que se deben asumir. Dicha solvencia técnica podrá acreditarse también mediante el compromiso del licitador de suscribir convenios o subcontratar con entidades que sí acrediten esta solvencia (supuesto de acreditación de solvencia con medios externos).

Base jurisprudencial

- STJUE de 7 de julio de 2016, *Ambisig*, C-46/15.
- STJUE de 2 de junio de 2016, *Pippo Pizzo*, C-27/15.
- STJUE de 14 de enero de 2016, *Ostas celtnieks*, C-234/14.
- STJUE de 22 de octubre de 2015, *Edilux*, C-425/14.
- STJUE de 10 de octubre de 2013, *Swm Costruzioni 2 y Mannocchi Luigino*, C-94/12.

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 565/2016, de 15 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 525/2016, de 1 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 118/2016, de 25 de mayo, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.
- Resolución 017/2016, de 10 de febrero, del titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Resolución 55/2016, de 17 de marzo, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Acuerdo 102/2015, de 27 de noviembre, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

Informes de juntas consultivas

- Informe 6/2016, de 26 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña.
- Informe 15/2016, de 20 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Informe 17/2013, de 26 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. PROHIBICIONES DE CONTRATAR

Referencias normativas

- Artículo 60 del TRLCSP. Prohibiciones de contratar.
- Artículo 61 del TRLCSP. Apreciación de la prohibición de contratar. Competencia y procedimiento.
- Artículo 61 bis del TRLCSP. Efectos de la declaración de la prohibición de contratar.
- Artículo 73 del TRLCSP. Prueba de la no concurrencia de una prohibición de contratar.
- Disposición transitoria décima del TRLCSP. Prohibición de contratar por incumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Análisis

En la declaración responsable que se exige al licitador según el modelo facilitado por el órgano de contratación se incluirá una referencia expresa en la que el licitador manifieste que no se encuentra incurso en ninguna de las prohibiciones de contratar recogidas en el artículo 60 del TRLCSP (véase a este respecto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2016 por el que se aprueban los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares que deben utilizar los órganos de contratación del sector público autonómico de las Illes Balears que tengan la consideración de administración pública a efectos de la legislación aplicable en materia de contratos del sector público para la contratación de obras, servicios y suministros mediante los procedimientos abierto y negociado sin publicidad).

Las prohibiciones de contratar son circunstancias objetivas que impiden la contratación con el sector público de quien se halle incurso en ellas, y deben encontrarse perfectamente tasadas y tipificadas como tales en la ley. El catálogo de prohibiciones de contratar constituye materia reservada a la ley, por lo cual no se pueden establecer *ex novo* por una norma reglamentaria o por parte del órgano de contratación; es decir, no es posible que los órganos de contratación incorporen a los pliegos de cláusulas administrativas particulares prohibiciones distintas de las recogidas en la normativa contractual.

El órgano de contratación ejerce un mero control formal sobre la base de la documentación expedida por otros órganos, por ejemplo respecto del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social. En este sentido, y respecto de la documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones tributarias, cabe destacar que en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se ha reforzado el carácter de la actuación de oficio de la



Administración autonómica en la acreditación de las obligaciones tributarias respecto de dicha administración, liberando al licitador de tener que obtenerla y aportarla (artículo 6 del texto consolidado del Decreto sobre contratación de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, aprobado por el Decreto 14/2016, de 11 de marzo).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.1 del TRLCSP, no podrán contratar con los entes, organismos y entidades del sector público las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social y delitos contra los derechos de los trabajadores, o a la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio (letra *a* del artículo 60.1 del TRLCSP).
- Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del mismo Texto Refundido (letra *b* del artículo 60.1 del TRLCSP).
- No estar 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 Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las condiciones que reglamentariamente se determinen (letra *d* del artículo 60.1 del TRLCSP).

Apreciación de las prohibiciones de contratar

La prohibición de contratar por las causas previstas en las letras *a* y *b* del apartado 1 del artículo 60 del TRLCSP, la apreciarán directamente los órganos de contratación cuando la sentencia o la resolución administrativa se hubiera pronunciado expresamente sobre su alcance y duración, subsistiendo durante el plazo señalado en las mismas.

En el caso de que la sentencia o la resolución administrativa no contengan pronunciamiento sobre el alcance o duración de la prohibición de contratar, su alcance y duración deberá determinarse mediante procedimiento instruido al



efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del TRLCSP. Estas prohibiciones de contratar producirán efectos desde la fecha en que devinieron firmes la sentencia o la resolución administrativa en los casos en que se hubieran pronunciado sobre el alcance y la duración de la prohibición. En el resto de supuestos, los efectos se producirán desde la fecha de inscripción en el registro correspondiente (artículo 61.bis 3 del TRLCSP).

En el supuesto de que el licitador incurra en las circunstancias previstas en el artículo 60.1 *d* del TRLCSP, los órganos de contratación apreciarán directamente la prohibición de contratar, que subsiste mientras concurren las circunstancias que en cada caso las determinan. La prohibición de contratar establecida en el artículo 60.1 *d* del TRLCSP relativa al incumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 % para personas con discapacidad no será efectiva en tanto no se desarrolle reglamentariamente y se establezca qué ha de entenderse por el cumplimiento de dicho requisito a efectos de la prohibición de contratar (disposición transitoria décima del TRLCSP).

Base jurisprudencial

- STS de 20 de diciembre de 1995 (recurso de apelación núm. 2448/1991).
- STS de 18 de septiembre de 1996 (recurso de apelación núm. 10536/1990).
- STS de 18 de mayo de 2011 (recurso de casación núm. 1365/2008).
- STS de 30 de abril de 2014 (recurso de casación núm. 1530/2013).

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 848/2016, de 21 de octubre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 840/2015, de 18 de septiembre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 564/2014, de 24 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Acuerdo 22/2015, de 9 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

Informes de juntas consultivas

- Informe 45/2013, de 26 de febrero, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 15/2016, de 20 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.



3. DOCUMENTACIÓN A APORTAR POR EL LICITADOR A EFECTOS DE SU ADMISIÓN

La acreditación del cumplimiento de los requisitos previos para contratar se realizará mediante declaración responsable del licitador (modelos establecidos en los anexos 1 y 2), en la que además se comprometa, en caso de que la propuesta de adjudicación recaiga a su favor, a presentar previamente a la adjudicación del contrato los documentos que le sean exigidos por el órgano de contratación respecto de su cumplimiento.

La exigencia de una declaración responsable por parte del licitador no está en contradicción con la presentación del documento europeo único de contratación (DEUC) para el supuesto de tratarse de un contrato sujeto a regulación armonizada. El modelo de formulario del DEUC exige también que el operador económico indique expresamente que cumple con los criterios de selección requeridos en el pliego y debe ser aceptado por los órganos de contratación como prueba preliminar del cumplimiento de los requisitos previos para participar en un procedimiento de licitación (parte IV del formulario establecido en el Reglamento de Ejecución (UE) 2016/7 de la Comisión, de 5 de enero de 2016, por el que se establece el formulario normalizado del documento europeo único de contratación).

En todo caso, el órgano de contratación podrá hacer uso de sus facultades de comprobación y pedir a los licitadores que presenten la totalidad o una parte de los certificados y los documentos justificativos del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa sectorial cuando resulte necesario para garantizar el buen desarrollo del procedimiento de adjudicación.

a) Documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales

Declaración responsable relativa al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral y social

- Los licitadores deberán aportar una declaración responsable en la cual harán constar que cumplen los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia laboral y social. En dicha declaración responsable se incluirá una referencia expresa al cumplimiento de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que le resulta aplicable. En este sentido, los licitadores deberán indicar cuál es dicho convenio colectivo.
- En el supuesto de un contrato de obras, en la declaración responsable que se exige a cada licitador interesado en participar en el procedimiento de licitación se incluirá una referencia expresa al cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido contenido en la

Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y en su reglamento de aplicación.

Declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad o haber adoptado las medidas alternativas correspondientes

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aquellos licitadores que tengan en el total de la plantilla 50 o más trabajadores están obligados a contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

A estos efectos,

- Si el licitador manifiesta tener 50 o más trabajadores en el total de la plantilla, en la declaración responsable que se le exige se incluirá una referencia expresa a que cumple la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 % para trabajadores con discapacidad, con indicación del número concreto de trabajadores con discapacidad sobre la plantilla total de la empresa. Asimismo, en la citada declaración responsable el licitador podrá hacer constar el porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad que tiene en el total de la plantilla, a efectos de lo establecido para los supuestos de empate en el pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Si el licitador manifiesta tener 50 o más trabajadores en el total de la plantilla y ha adoptado las medidas alternativas legalmente previstas en el Real Decreto 364/2005, en la declaración responsable que se le exige deberá señalar las medidas concretas que ha aplicado.
- Si el licitador manifiesta tener menos de 50 trabajadores en el total de la plantilla, en la declaración responsable que se le exige deberá señalar el número de trabajadores en el total de la plantilla. Asimismo, en la citada declaración responsable el licitador podrá hacer constar el porcentaje de trabajadores con discapacidad y de trabajadores fijos con discapacidad que tiene en el total de la plantilla, a efectos de lo establecido para los supuestos de empate en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

En los términos del artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano de contratación podrá requerir al licitador que aporte la documentación que acredite dicho cumplimiento, como pudiera ser una relación nominal de trabajadores, una copia de los contratos de trabajo, una copia del alta en la

Seguridad Social y, en caso de haber optado por el cumplimiento de las medidas alternativas, una copia de la declaración de excepcionalidad.

Declaración responsable relativa al cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

- Los licitadores deberán aportar una declaración responsable en la cual manifiesten que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, cumplen con el requisito de tener y aplicar un plan de igualdad, según establece el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Asimismo, a efectos de lo establecido para los supuestos de empate en la cláusula relativa a la clasificación de las ofertas, el licitador podrá hacer constar en la citada declaración responsable que dispone del visado previsto en el artículo 40.5 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de Igualdad de Mujeres y Hombres, o del distintivo empresarial, o bien de la acreditación equivalente en materia de igualdad expedido por el órgano competente estatal o autonómico.

En los términos del artículo 69 de la Ley 39/2015, el órgano de contratación podrá requerir al licitador que aporte dicho plan de igualdad, así como los acuerdos adoptados en relación con el mismo.

b) Documentación acreditativa de la solvencia técnica de carácter social

El órgano de contratación deberá considerar qué medios permiten valorar de manera más adecuada la solvencia técnica o profesional de los licitadores en aquellos contratos cuyo objeto requiera que el adjudicatario tenga aptitudes específicas o experiencia acreditada en materia social y conocimientos técnicos concretos, o bien que por la naturaleza del contrato sea necesario que el personal adscrito a su ejecución cuente con una experiencia determinada o características específicas.

El órgano de contratación fijará en el pliego de cláusulas administrativas particulares los requisitos mínimos que serán tenidos en cuenta para determinar la solvencia técnica de carácter social exigida para cada contrato. Dicha solvencia deberá apreciarse teniendo en cuenta los conocimientos técnicos, eficacia y experiencia del licitador en la realización de trabajos del mismo tipo o naturaleza al que corresponde el objeto del contrato.

A elección del órgano de contratación, la solvencia técnica de carácter social deberá acreditarse, según el objeto del contrato, por uno o varios de los medios siguientes:



- Una relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos cinco años que incluya importe, fechas y destinatario, público o privado. Los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público; cuando el destinatario sea un sujeto privado, se acreditarán mediante un certificado expedido por éste o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario.
- Indicación del personal técnico o unidades técnicas, integradas o no en la empresa, de que disponga el licitador para la ejecución del contrato.
- Las titulaciones académicas y las cualificaciones profesionales del empresario y del personal directivo de la empresa y, en particular, del personal responsable de la ejecución del contrato.
- Declaración sobre la plantilla media anual de la empresa y la importancia de su personal directivo durante los tres últimos años, acompañada de la correspondiente documentación justificativa.
- Declaración del material y el equipo técnico del que se dispondrá para la ejecución de los trabajos o prestaciones, a la que se adjuntará la documentación acreditativa pertinente.

No obstante, hay que tener en cuenta que según establece el artículo 11.5 del RGLCAP, en su redacción dada por el Real Decreto 773/2015, de 28 de agosto, por el que se modifican determinados preceptos del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se puede exonerar a los licitadores de acreditar la solvencia técnica y profesional. En atención a lo dispuesto en este precepto, y salvo que en los pliegos del contrato se establezca de modo expreso su exigencia, los licitadores o candidatos estarán exentos de los requisitos de acreditación de la solvencia técnica y profesional para los contratos de obras cuyo valor estimado no exceda de 80.000 euros y para los contratos de los demás tipos cuyo valor estimado no exceda de 35.000 euros.

c) Documentación acreditativa de la ausencia de prohibiciones de contratar

La prueba, por parte de los licitadores, de no estar incurso en prohibiciones para contratar podrá realizarse mediante testimonio judicial o certificado administrativo, según los casos. Cuando dicho documento no pueda ser expedido por la autoridad competente, podrá ser sustituido por una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa, notario público u organismo profesional cualificado (artículo 73 del TRLCSP).

La declaración responsable de no estar incurso en prohibición de contratar incluirá la manifestación de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, sin perjuicio de que la justificación acreditativa de tal requisito deba



presentarla, antes de la adjudicación, el empresario a cuyo favor se vaya a efectuar ésta (artículo 146.1 c del TRLCSP).

La exigencia de una declaración responsable del licitador no está en contradicción con la presentación del DEUC para el supuesto de los contratos sujetos a regulación armonizada. El modelo de formulario del DEUC también exige que el operador económico indique expresamente que no le son de aplicación las prohibiciones de contratar (motivos de exclusión), y el DEUC debe ser aceptado por los órganos de contratación como prueba preliminar del cumplimiento de los requisitos previos para participar en un procedimiento de licitación (parte III del modelo de formulario establecido en el Reglamento de Ejecución (UE) 2016/7 de la Comisión, de 5 de enero de 2016, por el que se establece el formulario normalizado del documento europeo único de contratación).

4. DOCUMENTACIÓN A APORTAR POR EL LICITADOR PROPUESTO COMO ADJUDICATARIO

Cuando el licitador propuesto como adjudicatario haya aportado como prueba preliminar del cumplimiento de los requisitos previos para participar en un procedimiento de licitación la declaración responsable prevista en el artículo 146.4 del TRLCSP, o en el caso de los contratos sujetos a regulación armonizada, el DEUC, el órgano de contratación le requerirá que dentro del plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento acredite, previamente a la adjudicación del contrato, la posesión y validez de los documentos establecidos para acreditar la personalidad y capacidad de obrar; la representación; la habilitación profesional o empresarial; la solvencia, y la ausencia de prohibiciones de contratar. La acreditación también podrá realizarse o completarse con los medios que consten en el certificado de inscripción en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado o en el Registro de Contratistas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que aporte el licitador.

De no cumplimentarse este requerimiento en el plazo señalado —o, en su caso, tras superar el plazo para la posible subsanación de los defectos advertidos en la documentación aportada—, se entenderá que el licitador ha retirado su oferta, procediéndose a recabar la misma documentación al licitador siguiente, por el orden en que hayan quedado clasificadas las ofertas.

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 757/2016, de 30 de septiembre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 105/2016, de 9 de septiembre, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias.



G
O
I
B
/

Informes de juntas consultivas

- Informe 11/2014, de 22 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña.

IV. FASE DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

1. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Referencias normativas

- Artículo 150 del TRLCSP. Criterios de valoración de las ofertas.
- Considerando 92 de la Directiva 2014/24/UE.
- Considerando 97 de la Directiva 2014/24/UE.
- Considerando 98 de la Directiva 2014/24/UE.
- Considerando 99 de la Directiva 2014/24/UE.
- Artículo 67 de la Directiva 2014/24/UE (según el documento «Los efectos jurídicos de las directivas de contratación pública ante el vencimiento del plazo de transposición sin nueva ley de contratos del sector público», elaborado por los tribunales administrativos de contratación pública, este artículo tiene efecto directo, excepto el último párrafo del apartado 2, que, no obstante, ya está incorporado en el artículo 150.3 del TRLCSP).

Análisis

La adjudicación de los contratos debe basarse en criterios objetivos que garanticen el respeto de los principios de transparencia, no discriminación e igualdad de trato con el fin de garantizar una comparación objetiva del valor relativo de los licitadores que permita determinar, en condiciones de competencia efectiva, qué oferta es la económicamente más ventajosa (considerando 90 de la Directiva 2014/24/UE).

El uso de una metodología basada únicamente en el elemento precio no permite incorporar aspectos sociales como criterios de adjudicación. En consecuencia, para que esta incorporación sea posible en la evaluación de las ofertas, el órgano de contratación deberá aplicar la metodología de la oferta económicamente más ventajosa atendiendo al concepto de la «mejor relación calidad-precio» y desde un planteamiento de coste-eficacia.

Es así que, cuando el órgano de contratación opte por adjudicar un contrato a la oferta económicamente más ventajosa, deberá precisar con arreglo al artículo 150.4 del TRLCSP la ponderación relativa que atribuye a cada uno de los criterios de adjudicación que ha elegido para realizar la valoración de las ofertas.

El órgano de contratación dispone de una amplia facultad de apreciación en la elección de los criterios que va a tener en consideración para adjudicar un contrato. En esa elección es posible incorporar criterios de carácter social entre los criterios de adjudicación, tal como recoge el artículo 67 de la Directiva 2014/24/UE, si bien su admisión queda condicionada a cuatro requisitos:



PRIMERO. Deben estar vinculados al objeto del contrato.

Con este requisito se trata de establecer la vinculación entre la prestación objeto del contrato y la mejora que para la prestación demandada supone la toma en consideración de la cláusula social.

Los criterios de adjudicación utilizados por los órganos de contratación deben ser criterios objetivos relacionados directamente con las características de la oferta y con las cualidades intrínsecas de un producto o de un servicio.

Junto con la exigencia de vinculación al objeto del contrato, la jurisprudencia del TJUE exige también que los criterios de adjudicación sean adecuados, proporcionados y pertinentes en atención a las características del contrato.

SEGUNDO. Deben publicarse previamente.

Este requisito implica que todas las condiciones y modalidades para la adjudicación del contrato estén formuladas de forma clara, precisa e inequívoca desde el inicio del procedimiento de adjudicación (en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones).

Para garantizar el respeto a los principios de igualdad de trato y de transparencia, es necesario que los potenciales licitadores conozcan, en el momento de preparar sus ofertas, todos los factores que el órgano de contratación tomará en consideración para seleccionar la oferta económicamente más ventajosa.

TERCERO. Deben ser criterios específicos y cuantificables objetivamente.

Los criterios de adjudicación elegidos no deben conferir al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada y deben asegurar la posibilidad de una competencia real y efectiva entre ofertas. La descripción de un criterio de adjudicación no puede ser tan vaga o genérica que no vincule en nada al órgano que valora las proposiciones.

Es necesario que se establezcan franjas o repartos de valores que limiten en términos aceptables la discrecionalidad administrativa y que se haga constar la forma en que se llevará a cabo la valoración de las ofertas (criterios evaluables de manera automática mediante cifras o porcentajes por aplicación de fórmulas, o criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor).

La ponderación relativa de cada uno de los criterios de adjudicación no puede modificarse en el transcurso del procedimiento, si bien tras la expiración del plazo de presentación de las ofertas el órgano de contratación puede determinar



coeficientes de ponderación para los subcriterios que correspondan sustancialmente a los criterios previamente dados a conocer a los licitadores (STJUE de 14 de julio de 2016, *TNS Dimarso*, C-6/15).

Por tanto, se admite que, si el criterio está definido y ponderado en el pliego, pueden establecerse en el mismo subcriterios sin ponderar, permitiendo que sea *a posteriori* cuando sea llevada a cabo dicha ponderación, siempre que no se modifique el criterio definido; que no se introduzcan elementos que de haberse conocido en el momento de preparar las ofertas habrían podido influir en tal preparación, y que no se hayan adoptado decisiones discriminatorias. El ejercicio de esta posibilidad exige del órgano de contratación rigurosidad en su cumplimiento.

CUARTO. Deben respetar los principios de igualdad y de no discriminación.

El principio de igualdad de trato significa que los licitadores deben estar en pie de igualdad tanto en el momento de preparar sus ofertas como en el de su evaluación por el órgano de contratación. Ello implica, más especialmente, que los criterios de adjudicación se han de formular en el pliego de cláusulas o en el anuncio de licitación de modo que permitan a todos los licitadores razonablemente informados y normalmente diligentes interpretarlos de igual forma, y que en la evaluación de las ofertas esos criterios deben aplicarse de manera objetiva y uniforme a todos los licitadores.

En ningún caso los criterios de adjudicación pueden producir la predeterminación del adjudicatario, lo que sucede cuando se establecen criterios que exigen condiciones o características exclusivas de un único operador económico.

En principio, también quedan proscritos criterios de arraigo territorial o de experiencia previa, y únicamente cabe incorporar estos elementos como criterios de adjudicación cuando pueda demostrarse que redundan en un mayor beneficio de la oferta, tal y como sucede, por ejemplo, con una mayor adscripción de medios personales o materiales a la ejecución del contrato que los considerados imprescindibles como criterios de selección cualitativa o por la cercanía en la prestación de un concreto servicio (Resolución 467/2016, de 17 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales).

En la medida en que se observen todas estas exigencias, es decir, que tengan vinculación con el objeto contractual, que se apliquen de manera no discriminatoria, que se respeten las normas sobre publicidad, y que sean criterios proporcionados y adecuados para garantizar la realización del objeto contractual, será lícito y posible que un órgano de contratación utilice criterios de carácter social como criterios de adjudicación de sus contratos.



El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental impone la inclusión obligatoria de criterios de adjudicación de carácter social en todos los procedimientos de licitación. Ahora bien, esta obligatoriedad está condicionada al cumplimiento de los requisitos que han sido examinados y, más concretamente, a la necesidad de que el criterio de adjudicación de carácter social se vincule convenientemente al objeto y al tipo de contrato.

Atendidos dichos requisitos, el órgano de contratación tiene que realizar una evaluación previa para determinar qué criterios sociales son los más idóneos para incorporar al pliego como criterios de adjudicación en atención a las características y naturaleza del contrato. Esa labor de evaluación también comprenderá la ponderación que se le asigna a cada criterio de adjudicación, que se ha fijado entre el 5 % y el 15 % del total del baremo.

La valoración de los criterios de adjudicación puede ser objetiva —evaluables de forma automática mediante la aplicación de una fórmula, baremo, cifra o porcentaje (sobre n.º 3)— o subjetiva, cuya puntuación deriva de un juicio de valor (sobre n.º 4).

De forma excepcional, los órganos de contratación podrán considerar que las características del contrato, el objeto del contrato o la oferta existente no resultan apropiados para la incorporación de criterios sociales de adjudicación en los términos establecidos, o bien que procede minorar parte de su contenido o su ponderación. En estos casos se emitirá un informe motivado que se incorporará al expediente.

Respecto de la vinculación de los criterios de adjudicación social al objeto del contrato, cabe indicar que la conexión no se manifiesta única y exclusivamente respecto de aquellos contratos en los que la perspectiva social está muy presente porque están relacionados directamente con prestaciones de carácter social o asistencial a recibir por determinados colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión. Ejemplos de ello son los contratos de servicios de asistencia social y servicios conexos (código CPV 85300000-2), los contratos de servicios sociales (código CPV 85320000-8), los contratos de servicios de asistencia social con alojamiento (código CPV 85311000-2) y los contratos de servicios de asistencia social sin alojamiento (código CPV 85312000-9).

Más allá de estos supuestos, también es posible incorporar aspectos sociales como criterios de adjudicación si el órgano de contratación logra demostrar que éstos confieren valor a una oferta, afectan a la mayor calidad de la prestación demandada o aportan una ventaja efectiva en la ejecución del contrato

(Resolución 16/2016, de 3 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid).

Entre los criterios de carácter social que pueden servir de base para la adjudicación de un contrato se encuentran los siguientes.

a) Criterios de calidad social vinculados a la oferta del licitador

Estos criterios podrán atender a:

- La adecuación de la oferta a grupos especialmente desfavorecidos, personas con discapacidad o con mayor necesidad de protección (por ejemplo, en contratos de servicios de esparcimiento, culturales y deportivos).
- La presentación de un plan de actividades formativas para los trabajadores que ejecutarán el contrato. El TJUE ha reconocido que la calidad de la ejecución de un contrato público puede depender de manera determinante de la valía profesional de las personas encargadas de ejecutarlo, valía que está constituida por su experiencia profesional y por su formación (STJUE de 26 de marzo de 2015, *Ambisig*, C-601/13). El artículo 67.2 *b* de la Directiva 2014/24/UE se refiere expresamente a «la cualificación y la experiencia del personal encargado de ejecutar el contrato».

Ejemplos de cláusulas

1. *Se otorgarán xx puntos a las empresas licitadoras que adecúen sus ofertas o productos a las necesidades específicas que presentan ciertos colectivos desfavorecidos, siempre que esta adecuación sea superior a la exigida con carácter obligatorio en la legislación aplicable.*

Esta cláusula responde a un criterio cuya ponderación depende de un juicio de valor, puesto que habrá que valorar cada medida propuesta. Así pues, la proposición técnica presentada deberá detallar las actuaciones que se pretendan desarrollar en el marco de la ejecución del contrato (proposición técnica del licitador presentada en el sobre n.º 4).

2. *Se valorará hasta con un máximo de xx puntos la realización de acciones formativas o cursos de formación destinados al personal encargado de la ejecución de la prestación contractual sobre aspectos concretos que resultan de aplicación a este contrato, según el siguiente baremo:*
 - *De 3 a 5 horas, x punto/s.*
 - *De 6 a 9 horas, x puntos.*
 - *De 10 a 14 horas, x puntos.*
 - *De 15 a 20 horas, x puntos.*

- *Más de 20 horas, x puntos.*

Esta cláusula responde a un criterio evaluable de forma automática mediante la aplicación de un baremo (proposición técnica del licitador presentada en el sobre n.º 3).

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

Si el licitador asume este compromiso y resulta adjudicatario del contrato, deberá acreditar antes del inicio de la ejecución del contrato la planificación de las acciones formativas o de los cursos de formación.

b) Criterios sociales vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Estos criterios podrán atender a:

- La inclusión de la perspectiva de género en la oferta presentada.
- Las propuestas de medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Ejemplos de cláusulas

1. *Se otorgarán xx puntos a los licitadores que incorporen la perspectiva de género en la elaboración de su proposición técnica tomando en consideración las posibles diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de la ejecución del contrato.*

Esta cláusula responde a un criterio cuya ponderación depende de un juicio de valor, puesto que habrá que valorarse la medida propuesta (sobre n.º 4).

2. *Se valorarán hasta con un máximo de xx puntos las medidas y servicios concretos destinados a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que el licitador se comprometa a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato. El licitador deberá presentar su proposición técnica respecto de medidas tales como la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación; cheque servicio o acceso a recursos que faciliten la atención de menores o personas dependientes, o permisos de maternidad o paternidad.*

Esta cláusula responde a un criterio cuya ponderación depende de un juicio de valor, puesto que habrá que valorar la medida propuesta (sobre

n.º 4). Para que la valoración de este criterio de adjudicación se realice de forma automática mediante la aplicación de un baremo el órgano de contratación tendría que precisar todos los aspectos a valorar y la ponderación de cada uno de ellos.

Si el licitador asume este compromiso y resulta adjudicatario del contrato, al inicio de la ejecución del contrato deberá comunicar los compromisos asumidos al personal destinado a su ejecución, dando traslado de una copia de la comunicación correspondiente al responsable del contrato designado por la Administración.

c) Criterios sociales vinculados a la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral

Estos criterios podrán atender a la creación de empleo para colectivos desfavorecidos, con dificultades de acceso al mundo laboral o en riesgo de exclusión social, y sin que ello implique el despido o reducción de jornada de otro personal integrado previamente en la plantilla de la empresa.

Entre las personas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo ordinario se encuentran:

- Jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación.
- Mujeres – mujeres víctimas de violencia de género.
- Parados de larga duración.
- Personas mayores de 45 años.
- Personas con responsabilidades familiares.
- Personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
- Personas inmigrantes.

Entre las personas en situación o riesgo de exclusión social, lo que deberá ser acreditado por los servicios sociales públicos competentes, se encuentran:

- Los perceptores de rentas mínimas de inserción o de cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
- Las personas que no puedan acceder a una renta mínima de inserción por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Los jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.
- Las personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.



- Los internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Ejemplos de cláusulas

1. *Se valorará con xx puntos a los licitadores que incluyan en su proposición técnica el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones, a personas en situación legal de desempleo, según lo establecido en el artículo 267 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*
2. *Se valorará con xx puntos a los licitadores que incluyan en su proposición técnica el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones, a personas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo ordinario, incluidas en alguno de los colectivos que se califican como prioritarios en el artículo 30 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y de acuerdo con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.*
3. *Se valorará con xx puntos a los licitadores que incluyan en su proposición técnica el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones, a personas en situación o riesgo de exclusión social, incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes.*
4. *Se valorará con xx puntos a los licitadores que incluyan en su proposición técnica el compromiso de emplear para la ejecución del contrato, en los supuestos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones, a mujeres que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los*



términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. *Se valorará hasta con un máximo de xx puntos al licitador que se comprometa a emplear para la ejecución del contrato a un mayor porcentaje de mujeres/jóvenes/personas con discapacidad (siempre que supere el porcentaje mínimo establecido como condición especial de ejecución). El resto de licitadores obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P = (PPE / PMO) \times x$
Resultando: P (puntuación obtenida) = PPE (porcentaje de personas en riesgo de exclusión social que se compromete a contratar el licitador) / PMO (porcentaje de personas en riesgo de exclusión social contenido en la mejor oferta de los licitadores) $\times x$ puntos*

Estas cláusulas responden a un criterio objetivo de valoración (sobre n.º 3).

La verificación de la contratación de personas con particulares dificultades de inserción en el mercado laboral podrá realizarse mediante la presentación de la siguiente documentación:

- Una relación nominal del o de los trabajadores contratados, copia del alta en la Seguridad Social y del contrato de trabajo, así como copia de los modelos TC1 y TC2.
- Certificado acreditativo del número de personas contratadas, su perfil y las características de su contratación (categoría profesional, duración del contrato y jornada laboral anual), junto con los certificados y documentación que acredite la situación social de la persona o personas contratadas.

Se atribuye el carácter de obligación contractual esencial a estos compromisos, por lo que su incumplimiento podrá dar lugar a la resolución del contrato, de conformidad con el artículo 223 f del TRLCSP.

La acreditación de la inclusión en alguno de los colectivos mencionados anteriormente se realizará mediante la presentación de la siguiente documentación:

Jóvenes en situación de paro con graves déficits formativos y escasa experiencia laboral

- Copia del DNI en vigor.
- Certificado acreditativo de la situación de desempleo actualizado expedido por la oficina de empleo correspondiente que detalle la formación y experiencia que consten en el expediente del interesado.



Mujeres víctimas de violencia de género

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el medio para acreditar esta condición es la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Parados de larga duración

- Copia del DNI en vigor.
- Certificado acreditativo de la situación de desempleo actualizado expedido por la oficina de empleo correspondiente.

Personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %

- Copia del certificado del grado de discapacidad igual o superior al 33 %, de acuerdo con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Perceptores de la renta mínima de inserción

- Copia de la resolución de concesión de la renta mínima de inserción de acuerdo con la normativa vigente (Ley 5/2016, de 13 de abril, de la Renta Social Garantizada) y acreditación de la vigencia de dicha concesión.

Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se encuentren en situación o en riesgo de exclusión social

- Copia del informe acreditativo procedente de los servicios sociales competentes.

Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de instituciones de protección de menores

- Copia del DNI en vigor.
- Certificado público acreditativo de la tutela o de la procedencia de una institución de protección de menores de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social

- Certificado de un centro acreditado de tratamiento de drogodependencias o adicción justificativo del proceso de reinserción y rehabilitación.

Personas internas de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, personas liberadas condicionales y personas ex reclusas durante los 12 meses posteriores a su salida del centro penitenciario

- Copia de la resolución judicial del juzgado de vigilancia penitenciaria o de la junta de tratamiento que acredite la situación de tercer grado penitenciario, excarcelación o libertad condicional.

d) Criterios sociales de calidad en el empleo

Los criterios relativos al empleo, como pueden ser el grado de estabilidad laboral de la plantilla de la empresa, el mayor porcentaje de trabajadores con contrato indefinido o el sistema de remuneración, también pueden ser tenidos en cuenta como criterios de adjudicación.

Así ha sido puesto de manifiesto, recientemente, por alguna resolución de distintos tribunales administrativos de recursos contractuales, y había sido destacado por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 27 de junio de 2006 (recurso núm. 337/2004) al enjuiciar la legalidad del Decreto 213/1998, de 17 de diciembre, de la Comunidad Autónoma de Madrid por el que se establecían medidas en la contratación administrativa de dicha Comunidad para apoyar la estabilidad y calidad en el empleo, al señalar que «la naturaleza del empleo de la empresa tiene su repercusión indudable en los aspectos de calidad, eficacia técnica y garantía de la oferta presentada, o en los aspectos de conocimientos técnicos y experiencia» (fundamento jurídico tercero).

Los aspectos vinculados al empleo tienen especial incidencia sobre todo en aquellos tipos contractuales en los que los costes laborales asociados a la prestación del servicio son muy importantes y el componente personal es esencial para la correcta ejecución del contrato (a título de ejemplo, se podrían citar los servicios de seguridad y vigilancia, servicios de limpieza, servicios de recogida de residuos y limpieza viaria, y servicios de mantenimiento de jardines y parques).

En cualquier caso —y más allá de las cuestiones referentes a la obligación de subrogación— es preciso destacar que la consideración de aspectos vinculados al empleo como criterios de adjudicación no supone que el órgano de contratación asuma competencias propias del derecho laboral, puesto que no impone el

sometimiento a un convenio concreto, ni obliga al licitador respecto de su cumplimiento.

Es así que la valoración, por ejemplo, del abono a los trabajadores que han de ejecutar el contrato de una retribución superior a la que fija el convenio colectivo que les resulta de aplicación es admisible como criterio social para la adjudicación de los contratos (Resolución 16/2016, de 3 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid).

Ejemplos de cláusulas

- 1. Se valorará con xx puntos a los licitadores que incluyan en su proposición técnica el compromiso de mejorar las condiciones en el contrato de trabajo del personal exigido para la prestación contractual.*
- 2. Se valorará con xx puntos a los licitadores que incluyan en su proposición técnica el compromiso de integrar la plantilla con personas con contratos indefinidos en un porcentaje superior al establecido como obligación en las condiciones de ejecución.*
- 3. Se valorará hasta un máximo de xx puntos el compromiso de transformación en indefinidos de los contratos del personal que tiene que ejecutar el contrato, en caso de que fueran temporales, con arreglo a la siguiente distribución: xx puntos por cada contrato indefinido.*
- 4. Se valorará con un máximo de xx puntos el compromiso de aplicar al personal adscrito a la prestación del contrato durante toda su vigencia el convenio colectivo xx en todo lo relativo a retribuciones (que sea un convenio colectivo que contemple mejoras retributivas).*
- 5. Se valorará con xx puntos la mejora del salario base bruto de los trabajadores adscritos al contrato en un mínimo del xx % sobre las cuantías inicialmente establecidas por el convenio colectivo que les resulte de aplicación.*
- 6. Se valorará con xx puntos el establecimiento de un salario/hora de xx para el personal adscrito al contrato (por encima del convenio colectivo que le resulte de aplicación).*

Estas cláusulas responden a un criterio objetivo de valoración (sobre n.º 3).

Se atribuye el carácter de obligación contractual esencial a estos compromisos, por lo que su incumplimiento podrá dar lugar a la resolución del contrato, de conformidad con el artículo 223 f del TRLCSP.

e) Subcontratación social

En los supuestos en los que sea posible la subcontratación y siempre que la misma sea adecuada a la tipología de las prestaciones objeto del contrato, se podrá establecer un criterio de adjudicación vinculado a la subcontratación con



centros especiales de empleo, empresas de inserción y programas de empleo protegido.

Ejemplos de cláusulas

1. *Se valorará hasta con xx puntos que los licitadores destinen a la subcontratación con centros especiales de empleo o empresas de inserción un porcentaje superior al xx % del importe del contrato.*

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

A tal efecto, a la propuesta técnica el licitador deberá adjuntar una declaración con indicación de las partidas concretas que tiene previsto subcontratar y su cuantía económica y del centro especial de empleo o la empresa de inserción con los que se haya previsto la subcontratación.

2. *Se valorará hasta con xx puntos al licitador que se comprometa a subcontratar un porcentaje x del importe del contrato a través de empresas de inserción, centros especiales de empleo o entidades sociales o solidarias sin ánimo de lucro, mediante el correspondiente contrato o factura civil o mercantil.*

Por razón del objeto contractual, las prestaciones que mejor pueden encajar en una subcontratación social son las siguientes: obras de conservación y servicios de mantenimiento y conservación de bienes inmuebles; mantenimiento en general; servicios de mensajería, correspondencia y distribución; almacenamiento y reparto; transporte; imprenta y reprografía; artes gráficas; venta y distribución de productos; limpieza, lavandería y planchado; jardinería; restauración; recogida y transporte de residuos; hostelería; servicios sociales; logística; tareas administrativas; digitalización y catalogación documental; hospedaje y turismo rural, y servicios y suministros auxiliares para el funcionamiento de la Administración.

La verificación de la subcontratación con centros especiales de empleo o empresas de inserción se podrá comprobar a través de los siguientes medios:

- Contrato o factura civil o mercantil suscrito con un centro especial de empleo o empresa de inserción acreditativa de las partidas o conceptos subcontratados, el importe económico y las fechas de prestación.
- Acreditación de la inscripción en el registro correspondiente.



f) Criterios de adjudicación relativos a comercio justo o comercio responsable

En aquellos contratos de suministros (por ejemplo, alimentación, textil, cosmética, joyería, papelería) o servicios (por ejemplo, hostelería, *catering*) y que no se adjudiquen atendiendo al precio como único criterio de valoración, se podrá incorporar el compromiso del licitador con un consumo responsable como criterio de adjudicación, siempre que se cumplan las condiciones ya examinadas de publicidad y de respeto a los principios de igualdad de trato, no discriminación, proporcionalidad y transparencia.

Ejemplo de cláusula

- *Se valorará hasta con xx puntos el compromiso del licitador de incluir en la prestación productos que posean el sello de comercio justo o etiqueta equivalente acreditada conforme a los criterios establecidos en la Resolución del Parlamento Europeo sobre comercio justo y desarrollo, de 6 de julio de 2006 (2005/2245 [INI]).*

Estas cláusulas responden a un criterio objetivo de valoración (sobre n.º 3).

Se atribuye el carácter de obligación contractual esencial a estos compromisos, por lo que su incumplimiento podrá dar lugar a la resolución del contrato, de conformidad con el artículo 223 *f* del TRLCSP.

Base jurisprudencial

- Sentencia del TJCE de 20 de septiembre de 1988, *Gebroeders Beentjes*, C-31/87.
- Sentencia del TJCE de 26 de septiembre de 2000, *Comisión/Francia (Nord-Pas-de-Calais)*, C-225/98.
- Sentencia del TJCE de 17 de septiembre de 2002, *Concordia Bus Finland*, C-513/99.
- Sentencia del TJCE de 18 de octubre de 2001, *SIAC Construction*, C-19/00.
- Sentencia del TJCE de 24 de noviembre de 2005, *ATI EAC Srl e Viaggi di Maio y otros*, C-331/04.
- STJUE de 24 de enero de 2008, *Lianakis y otros*, C-532/06.
- STJUE de 21 de julio de 2011, *Evropaiki Dynamiki/EMSA*, C-252/10 P.
- STJUE de 10 de mayo de 2012, *Comisión/Países Bajos*, C-368/10.
- STJUE de 26 de marzo de 2015, *Ambising*, C-601/13.
- STJUE de 14 de julio de 2016, *TNS Dimarso*, C-6/15.
- Sentencia del Tribunal General de 16 de septiembre de 2013, *Reino de España/Comisión*, T-402/06.
- STS de 27 de junio de 2006 (recurso núm. 337/2004).

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura núm. 535/2009, de 16 de junio (recurso contencioso-administrativo núm. 249/2008).

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 580/2016, de 15 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 210/2016, de 18 de marzo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 416/2015, de 8 de mayo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 76/2016, de 6 de abril, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.
- Resolución 16/2016, de 3 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Resolución 84/2016, de 5 de mayo, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Resolución 85/2016, de 5 de mayo, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Resolución 107/2016, de 1 de junio, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Acuerdo 18/2016, de 26 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.
- Acuerdo 80/2016, de 30 de agosto, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.
- Resolución 078/2016, de 28 de junio, del Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Resolución 004/2016, de 19 de enero, del Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Acuerdo 45/2016, de 8 de agosto, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra.
- Resolución 101/2016, de 25 de agosto, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Informes de juntas consultivas

- Informe 16/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Informe 1/2015, de 17 de marzo, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón.

2. CRITERIOS DE DESEMPATE

Referencias normativas

- Disposición adicional cuarta del TRLCSP. Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.

Análisis

El apartado 2 de la disposición adicional cuarta del TRLCSP recoge otra de las posibilidades de incorporar cláusulas sociales en los contratos públicos, cual es su consideración como criterio de desempate, de tal manera que, una vez evaluadas las ofertas presentadas por los licitadores, y en caso de igualdad entre dos o más proposiciones, tendrá preferencia en la adjudicación aquel licitador que cumpla determinadas condiciones de carácter social.

No obstante, es preciso destacar que:

PRIMERO. Los criterios de desempate (denominados por la jurisprudencia del TJUE *criterios adicionales*) operan únicamente cuando las proposiciones de dos o más licitadores igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base a la adjudicación, con independencia de que se haya establecido el único criterio del precio o una pluralidad de ellos.

SEGUNDO. Los criterios de desempate previstos en el TRLCSP respecto de aquellas empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y de las entidades sin ánimo de lucro tienen un carácter potestativo para los órganos de contratación; sin embargo, en la normativa autonómica sobre igualdad se establecen con carácter obligatorio para los órganos de contratación de las administraciones públicas de las Illes Balears (artículo 24.2 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de Igualdad de Mujeres y Hombres), con lo que el orden de preferencia en la adjudicación lo determina dicha obligatoriedad.

TERCERO. La preferencia que el TRLCSP establece a favor de determinadas empresas distingue entre tipos de contratos: contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, en el caso del apartado 4 de la disposición adicional cuarta del TRLCSP, para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, y contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de comercio justo, en el caso del apartado 5, para las proposiciones presentadas por aquellas entidades reconocidas como organizaciones de comercio justo.



CUARTO. En el supuesto de empresas que cuentan en su plantilla con trabajadores con discapacidad, el criterio de preferencia se establece a favor de todas aquellas empresas licitadoras que, afectadas o no por la obligación legal de tener contratado un porcentaje de personas con discapacidad, muestren una especial sensibilidad hacia este colectivo.

No vale únicamente con cumplir con la cuota legal de reserva que establece el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, puesto que para aplicar la preferencia en la adjudicación el porcentaje tiene que ser superior al 2 %. De conformidad con el tenor literal de la disposición adicional cuarta del TRLCSP, tampoco parece que sirva aplicar las medidas alternativas a la cuota de reserva, ya que esta posibilidad no se contempla como criterio que posibilite la preferencia en la adjudicación.

QUINTO. En todo caso, es el órgano de contratación quien en el pliego de cláusulas administrativas resulta competente para determinar los supuestos de preferencia más acordes al tipo de contrato a licitar, sin que sea posible introducir *a posteriori* ningún criterio de desempate porque vulneraría los derechos de los licitadores e incurriría en arbitrariedad. (Véanse los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares aprobados por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2016.)

- En el supuesto en que se produzca un empate en las proposiciones más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación, la propuesta de adjudicación se realizará a favor del licitador que acredite contar con un plan de igualdad previamente visado por el Instituto Balear de la Mujer o con el distintivo empresarial, o la acreditación equivalente en materia de igualdad, expedido por el órgano competente estatal o autonómico.

Con carácter alternativo, el órgano de contratación puede establecer alguno de los siguientes criterios de preferencia:

- En su defecto, o cuando persista la igualdad, la propuesta de adjudicación se realizará a favor del licitador que haya acreditado tener contratado en su plantilla un porcentaje superior al 2 % de trabajadores con discapacidad. Si aun así persiste la igualdad entre proposiciones, la adjudicación recaerá en el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.
- En su defecto, o cuando persista la igualdad, la propuesta de adjudicación se realizará a favor de aquel licitador que ostente la condición de empresa de inserción, en los términos del apartado 3 de la disposición adicional cuarta del TRLCSP.
- En su defecto, o cuando persista la igualdad, la propuesta de adjudicación para el supuesto de contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial se hará en favor de aquel licitador que ostente la condición de entidad sin ánimo de lucro, en los términos del apartado 4 de la disposición adicional cuarta del TRLCSP.
- En su defecto, o cuando persista la igualdad, la propuesta de adjudicación para el supuesto de contratos que tengan por objeto productos en los que exista alternativa de comercio justo se hará en favor de aquel licitador que ostente la condición de organización de comercio justo, en los términos del apartado 5 de la disposición adicional cuarta del TRLCSP.

Documentación relativa a la preferencia en la adjudicación

Cuando el licitador pretenda acogerse al sistema de solución de empates, a efectos de la preferencia en la adjudicación, podrá presentar en el sobre n.º 1 la siguiente documentación:

- El plan de igualdad visado por el Instituto Balear de la Mujer o el distintivo empresarial, o la acreditación equivalente en materia de igualdad, expedido por el órgano competente estatal o autonómico.
- Los contratos de trabajo y documentos de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores con discapacidad.
- La acreditación de su condición de empresa de inserción.
- La acreditación de su condición de entidad sin ánimo de lucro.
- La acreditación de su condición de organización de comercio justo.

Base jurisprudencial

- Sentencia del TJCE de 26 de septiembre de 2000, *Comisión/Francia (Nord-Pas-de-Calais)*, C-225/98 (criterio de adjudicación adicional).

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 258/2016, de 8 de abril, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

Informes de juntas consultivas

- Informe 14/2013, de 25 de julio de 2014, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 7/2014, de 11 de abril, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña.
- Informe 7/2012, de 7 de marzo, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. OFERTAS CON VALORES ANORMALES O DESPROPORCIONADOS

Referencias normativas

- Artículo 152 del TRLCSP. Ofertas con valores anormales o desproporcionados.
- Artículo 69 de la Directiva 2014/24/UE (según el documento «Los efectos jurídicos de las directivas de contratación pública ante el vencimiento del plazo de transposición sin nueva ley de contratos del sector público», elaborado por los tribunales administrativos de contratación pública, este artículo tiene efecto directo).

Análisis

La consideración de una oferta como anormalmente baja viene determinada por las propias ofertas presentadas a un procedimiento concreto, aunque no implica la exclusión automática del licitador que haya presentado dicha oferta.

Si desde parámetros objetivos se apreciase el carácter desproporcionado o anormal de alguna o algunas de las ofertas presentadas a la licitación, el órgano de contratación debe actuar de conformidad con lo establecido en el artículo 152 del TRLCSP, dando audiencia al licitador afectado para que justifique por escrito los términos de su oferta y formule las consideraciones que tenga por convenientes.

La Ley establece este procedimiento contradictorio para evitar que las ofertas desproporcionadas puedan rechazarse sin comprobar previamente su viabilidad, es decir, para despejar las posibles dudas sobre la viabilidad de la oferta.

No se trata, pues, de que el licitador justifique exhaustivamente todos los datos de la oferta desproporcionada (queda al criterio de cada licitador decidir qué



documentos y datos son los que debe aportar), sino de permitir al órgano de contratación llegar a la convicción de que la oferta puede ser cumplida y cerciorase de que la oferta no resulta anormalmente baja porque el licitador incumple sus obligaciones sociales y laborales.

En los casos en que el órgano de contratación compruebe que el precio y los costes anormalmente bajos propuestos por el licitador resultan del incumplimiento de la normativa social o laboral, se procederá a la exclusión del licitador del procedimiento de adjudicación (considerando 103 y artículo 69.3 de la Directiva 2014/24/UE, con efecto directo).

En aquellos contratos en los que el componente de mano de obra sea determinante para garantizar el éxito de la prestación contractual, el órgano de contratación puede incorporar una previsión expresa para que el licitador declare que en la elaboración de su oferta se han tenido en consideración todos los costes derivados de la aplicación del convenio colectivo que correspondan.

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 685/2016, de 9 de septiembre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 585/2016, de 15 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 517/2016, de 1 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 485/2016, de 24 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 457/2016, de 10 de junio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 290/2016, de 22 de abril, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 12/2016, de 27 de enero, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Acuerdo 25/2015, de 24 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.
- Resolución 63/2015, de 24 de julio, del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de Castilla y León.

Informes de juntas consultivas

- Informe 11/2014, de 7 de mayo, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

V. FASE DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

1. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

Referencias normativas

- Artículo 118 del TRLCSP. Condiciones especiales de ejecución del contrato.
- Artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE.
- Artículo 24.1 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Análisis

La incorporación de aspectos sociales a la contratación pública como condiciones de ejecución contractual no alberga dudas, puesto que ha sido aceptada de manera inequívoca por cuantos dictámenes, informes y guías de trabajo se han publicado sobre esta materia, y dicha posibilidad se contempla expresamente en la normativa contractual.

De conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 118 del TRLCSP y en el artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental obliga a los órganos de contratación a incorporar a sus contratos las condiciones especiales de tipo social recogidas en dicho Acuerdo.

Respecto al contenido de estas cláusulas sociales, de manera ejemplificativa y sin carácter limitador o excluyente, el citado Acuerdo incluye aquellas vinculadas a la promoción del empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, a la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer, a las condiciones de trabajo de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato, al cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, y a la transparencia fiscal.

Ahora bien, los órganos de contratación cuentan con un amplio margen de discrecionalidad para determinar las obligaciones que pueden imponerse al contratista como condiciones de ejecución, aunque dichas posibilidades no resultan ilimitadas. Los límites que resultan infranqueables derivan, como señala la propia normativa, del cumplimiento de tres requisitos:

PRIMERO. Que se indiquen en el anuncio de licitación, en los pliegos o en el contrato.



SEGUNDO. Que de estas condiciones especiales no se derive una discriminación — directa o indirecta— a los operadores económicos de otros estados miembros.

TERCERO. Que estén vinculadas al objeto del contrato.

Este requisito de vinculación al objeto del contrato se recoge expresamente en el artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE —precepto que goza de efecto directo— e implica, en relación con las condiciones de ejecución del contrato, que éstas se refieran específicamente a las obras, suministros o servicios que deban facilitarse en virtud de dicho contrato. Ello incluye las condiciones relativas al proceso de ejecución del contrato, pero según prescribe el considerando 104 de la citada Directiva «excluye los requisitos relativos a la política general de la empresa».

Cumplidos estos requerimientos, se podrán incorporar al contrato cuantas condiciones relativas a la ejecución el órgano de contratación considere pertinentes en atención a las características del contrato a ejecutar, si bien —y como ya manifestara la Comisión Europea en la Comunicación sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos [COM (2001) 566 final]— resulta más difícil incorporar cláusulas referidas al modo de ejecución en caso de los contratos de suministro, dado que imponer cláusulas que requieran una adaptación de la organización o la estructura de una empresa establecida en el territorio de otro Estado miembro «podría suponer una discriminación o constituir una restricción injustificada de los intercambios».

El propósito de las condiciones especiales de ejecución en materia social es establecer para el adjudicatario un mayor compromiso social que el manifestado para concurrir a la licitación —requisitos que se exigían en el momento de finalización del plazo para presentar las proposiciones—, por lo cual no resulta pertinente que estas condiciones especiales de ejecución se refieran a los criterios de aptitud para contratar o al mero cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación vigente. No obstante, la normativa no impide que el órgano de contratación decida incorporar al pliego como condición especial de ejecución el compromiso de mantener dichas circunstancias u obligaciones durante todo el periodo de ejecución del contrato.

El cumplimiento por parte del contratista de las obligaciones impuestas por la legislación sectorial vigente, como pueden ser las relativas a las condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, accesibilidad, igualdad entre hombres y mujeres o cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, tiene un mejor encaje en el apartado del pliego de cláusulas que se refiere a las obligaciones del contratista.



Obligaciones del contratista:

- El contratista deberá cumplir durante la ejecución del contrato, bajo su exclusiva responsabilidad, las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social, de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales, así como observar las obligaciones generales impuestas por la normativa sobre derechos de las personas con discapacidad y de igualdad entre mujeres y hombres.
- El contratista deberá tener a su cargo el personal necesario para la realización del objeto del contrato, respecto del que ostentará, a todos los efectos, la condición de empresario.

El cumplimiento de las condiciones especiales se verifica en la fase de ejecución del contrato y afecta únicamente al adjudicatario del contrato, a diferencia de los criterios de selección cualitativa, que deben ser cumplidos por todos los licitadores para ser admitidos a la licitación (como por ejemplo, hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social o cumplir con las obligaciones que le son impuestas por la normativa en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, discapacidad e igualdad entre mujeres y hombres).

Acreditación del compromiso del licitador

Una condición especial de ejecución es una obligación que debe ser aceptada por el adjudicatario del contrato y que se refiere a la ejecución del mismo. En consecuencia, basta, en principio, con que los licitadores se comprometan, al presentar su oferta, a cumplir estas obligaciones en el supuesto de que el contrato les sea adjudicado. El compromiso debe plasmarse en una declaración escrita por parte del licitador que se presentará junto con la oferta y que puede formalizarse mediante un modelo normalizado que se establezca al efecto y que se incorpore a los pliegos.

Las formalidades y los requisitos de documentación exigidos por los pliegos han de ser rigurosamente satisfechos por los interesados en la licitación, por lo que la oferta de aquel licitador que no acepte tales condiciones especiales de ejecución —o que no presente la mencionada declaración— no se ajustaría al pliego de condiciones y no podría, por tanto, resultar seleccionada, ya que los órganos de contratación están obligados a rechazar las ofertas que no se ajusten al pliego de condiciones, pues de lo contrario quebrantarían el principio de igualdad de trato a los licitadores (STJUE de 22 de junio de 1993, *Comisión/Dinamarca, C-243/89*, «Storebaelt»). En cualquier caso, no procede la exclusión del licitador por meros defectos formales en la presentación de la oferta, pues sólo resulta procedente cuando exista un incumplimiento claro de los requisitos exigidos en los pliegos (Resolución 676/2016, de 2 de septiembre, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales).



Cláusulas sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental obliga al órgano de contratación a incorporar las condiciones especiales de ejecución de carácter social establecidas en el mismo.

No obstante, los órganos de contratación podrán separarse motivadamente de las directrices contenidas en el citado Acuerdo cuando consideren que las características del contrato, el objeto o la oferta existente no resultan apropiados para su incorporación, dejando constancia de ello en el expediente de contratación.

Cabe indicar que las condiciones especiales de ejecución cuya no inclusión en los pliegos requiere un informe motivado del órgano de contratación son única y exclusivamente las previstas en el Acuerdo, y no otras que se incorporan como ejemplos en esta GUÍA.

Entre los ejemplos de cláusulas a incorporar en los contratos como condiciones especiales de ejecución se encuentran las siguientes.

a) Condiciones especiales de ejecución para la calidad en el empleo y el respeto a los derechos laborales básicos

- Es condición especial de ejecución que el contratista se obligue durante todo el periodo de ejecución del contrato a no minorar unilateralmente las condiciones de trabajo en materia de salario y jornada de trabajo para los trabajadores vinculados a la ejecución del contrato establecidas en el convenio colectivo sectorial y territorial vigente en el lugar donde se desarrolla la prestación contractual, sin perjuicio de atender a los acuerdos explícitos entre la empresa y la representación de los trabajadores.
- Es condición especial de ejecución que el contratista mantenga la plantilla adscrita a la prestación contractual durante toda la ejecución del contrato. A tal efecto, y al inicio de la ejecución del contrato, deberá manifestar mediante una declaración responsable el número de trabajadores que va a emplear para la ejecución del contrato y su jornada laboral expresada en horas de trabajo al año. Si la plantilla no fuera homogénea a lo largo del contrato, se deberá presentar un calendario con la indicación concreta del número de personas y su jornada anual en horas de trabajo por persona, así como las fechas de inicio y fin del contrato.
- Es condición especial de ejecución que, en caso de que no exista convenio colectivo o norma que lo regule, el contratista abone el salario debido en



los primeros cinco días de mes a todo el personal que participe en la ejecución del contrato.

- Es condición especial de ejecución que el contratista, además de cumplir las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, cumpla el convenio colectivo aplicable, abonando, en todo caso, al menos el salario establecido en el mismo según la categoría profesional que le corresponda al trabajador.

b) Condiciones especiales de ejecución en materia de discapacidad

- Es condición especial de ejecución que el contratista —en caso de ser una empresa que cuenta con 50 o más trabajadores en el total de su plantilla— mantenga durante toda la ejecución del contrato la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o las medidas alternativas previstas en la legislación vigente.

c) Condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres

- El contratista —en caso de ser una empresa que cuenta con más de 250 trabajadores en el total de su plantilla— adquiere el compromiso de aplicar durante toda la ejecución del contrato un plan de igualdad que contemple, entre otras, las materias siguientes: acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Es condición especial de ejecución que el contratista realice durante la ejecución del contrato como mínimo una acción al año de sensibilización y formación, de duración mínima de xx horas, con la plantilla adscrita a su ejecución acerca de los derechos en materia de igualdad y conciliación recogidos en la normativa vigente y en el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente. A este respecto, al inicio de la prestación el adjudicatario deberá presentar al responsable del contrato la planificación y el contenido de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo.
- Es condición especial de ejecución que durante la ejecución del contrato el contratista adopte medidas específicas en materia de igualdad para el personal adscrito a la ejecución del contrato. Dichas medidas deberán incidir en la igualdad en el acceso al empleo, en la retribución, en la promoción, formación y permanencia, así como en la prevención del acoso sexual en el trabajo.



- Es condición especial de ejecución que durante la ejecución del contrato el contratista adopte medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal adscrito a la ejecución del contrato.
- Es condición especial de ejecución que en toda la documentación, publicidad, imagen o materiales necesarios para la ejecución del contrato, el contratista haga 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.

d) Condiciones especiales de ejecución para la inserción laboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral

- Es condición especial de ejecución que el contratista adscriba y contrate para la ejecución del contrato, al menos, a un 10 % de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, estableciendo dicho porcentaje como cómputo medio de la plantilla a lo largo de toda la ejecución del contrato. Este porcentaje puede cubrirse con el recurso a la subcontratación con una empresa de inserción, un centro especial de empleo o cualquiera de las entidades que desarrollen programas de empleo protegido, como pueden ser enclaves laborales, centros ocupacionales, sociedades cooperativas o entidades sin ánimo de lucro en el marco de las iniciativas empresariales de inserción.

Esta obligación podrá flexibilizarse para el caso de que la adjudicación del contrato lleve consigo la subrogación de la plantilla anterior o que el nuevo contrato no suponga para el adjudicatario la necesidad de nuevas contrataciones.

Si existiera el deber de subrogar al personal o se produjesen otras circunstancias que en el momento de iniciarse la ejecución del contrato impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá comprometerse a contratar este perfil de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise o se produzcan hasta alcanzar dicho porcentaje.

e) Condiciones especiales de ejecución respecto del cumplimiento de criterios éticos

- Es condición especial de ejecución que el contratista garantice durante la ejecución del contrato el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de toda la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del



Trabajo, entre ellos los referidos a la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación de la discriminación en materia de empleo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y la abolición del trabajo infantil.

f) Condiciones especiales de ejecución en materia de transparencia y responsabilidad fiscal

- El contratista se compromete a ejecutar el contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal, por lo que los ingresos o beneficios procedentes del contrato público serán íntegramente declarados y liquidados conforme a la legislación fiscal vigente, sin que en ningún caso puedan utilizarse domicilios fiscales incluidos en algún país o territorio considerados no cooperativos en materia de lucha contra el fraude y la evasión fiscal por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), por las instituciones europeas o por el Estado español.

Base jurisprudencial

- STJUE de 10 de mayo de 2012, *Comisión/Países Bajos*, C-368/10.
- STJUE de 17 de noviembre de 2015, *Regio Post*, C-115/14.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de marzo de 2015 (Recurso núm. 180/2013).

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 391/2016, de 20 de mayo, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 160/2016, de 19 de febrero, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- Resolución 83/2015, de 12 de junio, del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid.
- Acuerdo 73/2016, de 14 de julio, del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón.

Informes de juntas consultivas

- Recomendación 1/2001, de 5 de abril, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña.
- Informe 4/2002, de 27 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de las Illes Balears.
- Dictamen 1/2003, de 21 de marzo, de la Junta Superior de Contratación Administrativa de la Generalidad Valenciana.



- Informe 2/2006, de 9 de febrero, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Generalidad de Cataluña.
- Informe 53/2008, de 29 de enero de 2009, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 3/2009, de 25 de septiembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 1/2010, de 17 de febrero, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón.
- Informe 16/2014, de 1 de octubre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón.
- Informe 14/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Informe 16/2015, de 4 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Informe 15/2016, de 20 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

El responsable del contrato podrá requerir al contratista, en cualquier momento de la vigencia del contrato, los documentos que acrediten el cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución que hayan sido impuestas en los pliegos del contrato.

El cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución para la calidad en el empleo y el respeto a los derechos laborales básicos se podrá verificar, junto con la última factura del contrato, con un certificado o declaración responsable del contratista en el que conste el mantenimiento de las condiciones de trabajo en materia de salario y jornada laboral de cada trabajador y se indique expresamente cuáles son esas condiciones laborales. En todo caso el responsable del contrato podrá solicitar, cuando lo considere oportuno, la aportación de la documentación que acredite el contenido de dicha declaración responsable.

El cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución en materia de discapacidad se podrá verificar mediante la aportación, antes de la finalización del contrato, de la siguiente documentación:

- Una declaración responsable en la que conste el número global de trabajadores de la empresa y el número de personas contratadas con discapacidad, y una copia de los contratos de trabajo y documentos de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores con discapacidad.
- En el caso de haber optado por el cumplimiento de las medidas alternativas a que hace referencia el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se



regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración responsable en la que se especifiquen las medidas concretas adoptadas.

El cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución vinculadas a la igualdad entre mujeres y hombres se podrá verificar con la presentación del plan de igualdad que resulta aplicable a las personas que ejecutan el contrato, o bien con la presentación de un informe detallado en el que se indiquen las medidas de actuación concretas que han sido adoptadas por el contratista en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato.

El cumplimiento de las condiciones de ejecución relativas a la contratación de personas con particulares dificultades de inserción en el mercado laboral podrá verificarse mediante la presentación de los siguientes documentos:

- Una relación nominal del trabajador o de los trabajadores contratados, una copia del alta en la Seguridad Social y del contrato de trabajo, así como una copia de los modelos TC1 y TC2.
- Un certificado acreditativo del número de personas contratadas, su perfil y las características de su contratación (categoría profesional, duración del contrato y jornada laboral anual), junto con el certificado y documentación que acredite la situación social de la persona o personas contratadas.

3. CONTROL EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

El contratista está obligado a cumplir con las condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato que, de conformidad con el artículo 118 del TRLCSP, se hayan establecido en los pliegos o en el contrato.

Las condiciones especiales de ejecución recogidas en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental han de tener atribuido el carácter de obligaciones contractuales esenciales y como tales deben calificarse en los pliegos o en el contrato.

Consecuencia de ello es que el incumplimiento de las mismas conlleva la posibilidad para el órgano de contratación de imponer penalidades hasta el máximo previsto del 10 % del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212 del TRLCSP, y puede constituir causa de resolución del contrato, según establece el artículo 223 *f* del mismo texto.



Asimismo, el incumplimiento de dichas condiciones puede ser considerado infracción grave a los efectos establecidos en el artículo 60.2 c del TRLCSP sobre prohibiciones de contratar. En virtud de ello, el incumplimiento de las cláusulas que son esenciales en el contrato puede dar lugar a una prohibición de contratar cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

Para que la empresa incurra en una prohibición de contratar por este supuesto, se deberá iniciar por parte del órgano de contratación un procedimiento para la declaración de la prohibición de contratar, puesto que esta prohibición no opera de manera automática (artículo 61 del TRLCSP). La prohibición de contratar afectará al ámbito del órgano de contratación competente para su declaración (artículo 61 bis.1 del TRLCSP) y surtirá efectos a partir del momento en que se acuerde.

Informes de juntas consultivas

- Informe 6/2001, de 3 de julio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.
- Informe 8/2012, de 27 de septiembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado.

VI. CONTRATOS RESERVADOS

Referencias normativas

- Disposición adicional quinta del TRLCSP.
- Considerando 36 de la Directiva 2014/24/UE.
- Artículo 20 de la Directiva 2014/24/UE (según el documento «Los efectos jurídicos de las directivas de contratación pública ante el vencimiento del plazo de transposición sin nueva ley de contratos del sector público», elaborado por los tribunales administrativos de contratación pública, este artículo no contiene un mandato claro, preciso e incondicionado como para tener efecto directo, si bien su contenido está parcialmente recogido en la disposición adicional quinta del TRLCSP).
- Artículos 43 a 46 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Decreto 60/2003, de 13 de junio, por el que se regula la calificación de las iniciativas empresariales de inserción y se crea el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción de las Illes Balears.
- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para minusválidos.

Análisis

Otro de los supuestos relacionados con los aspectos sociales en la contratación pública se refiere a una de las cuestiones que tradicionalmente han sido más demandadas por distintas organizaciones sociales, que es la creación de «mercados tutelados» en el marco de programas de empleo protegido. Esta medida de acción positiva dirigida a promover el empleo de las personas con discapacidad supone permitir que únicamente determinadas entidades con ciertas características de carácter social compitan entre ellas en el acceso a determinados contratos, pero alejadas del mercado ordinario sometido a un régimen de libre competencia.

La disposición adicional quinta del TRLCSP, según la redacción dada por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, establece con un carácter obligatorio



dos tipos de medidas que pueden resultar alternativas, dado el uso de la conjunción disyuntiva o.

En primer lugar, el establecimiento de porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a centros especiales de empleo y a empresas de inserción que cumplan con los requisitos establecidos en su normativa propia para tener dicha consideración, o, en segundo lugar, la fijación de un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental hace obligatoria la reserva de participación de contratos en los términos de su apartado cuarto.

La reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación se fija en un porcentaje mínimo de un 3 % anual para el conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental.

Para cumplir con la exigencia de transparencia y publicidad, la reserva debe constar expresamente en el anuncio de licitación y mencionarse en el título del contrato y en el objeto, mediante la calificación de *reservado*.

No se prevé una tipología de contratos susceptibles de reserva social, por lo que cualquier contrato puede ser objeto de reserva quedando a la discrecionalidad del órgano de contratación en función de la adecuación de las prestaciones a las peculiaridades de las entidades beneficiarias.

La reserva no se limita a procedimientos concretos ni por razón de la cuantía del contrato, si bien en el citado Acuerdo se hace referencia expresa a que a los contratos menores se «les aplicará lo referente a la reserva de contratos» (último párrafo del apartado segundo).

Las entidades beneficiarias de la reserva social son los centros especiales de empleo, las empresas de inserción y otras entidades que desarrollen programas de empleo protegido, siempre que, en estos casos, al menos el 30 % de sus empleados sean trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Para la consideración de entidades beneficiarias de contratos reservados, éstas deberán estar legalmente constituidas en alguna de las categorías citadas anteriormente, requiriéndose la consiguiente inscripción y calificación conforme a las disposiciones específicas que regulan el régimen jurídico que en cada caso les



resulte de aplicación. Se trata de una condición legal de aptitud en el sentido de habilitación a que se refiere el artículo 54.2 del TRLCSP.

Además de cumplir con la condición de constitución, es requisito necesario que la actividad u objeto social de estas entidades esté relacionado con el objeto del contrato. Dicha obligación de vinculación deberá recogerse expresamente en el pliego.

Una vez calificado el contrato como reservado por parte del órgano de contratación, éste podrá restringir la participación a una sola tipología de entidades o establecer la admisión de todas ellas, dado que tiene la posibilidad de optar en atención a la finalidad pretendida con el contrato.

Ejemplos

- *A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional quinta del TRLCSP, se trata de un contrato reservado a centros especiales de empleo que tiene por objeto xxx.*
- *El presente contrato está reservado a centros especiales de empleo, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta del TRLCSP.*
- *La participación en el procedimiento de adjudicación del contrato está reservada a centros especiales de empleo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta del TRLCSP.*
- *Servicio xxx con participación reservada a centros especiales de empleo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta del TRLCSP.*

Doctrina de los tribunales administrativos de recursos contractuales

- Resolución 538/2016, de 8 de julio, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

Informes de juntas consultivas

- Informe 16/2010, de 1 de diciembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Informe 16/2011, de 8 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Recomendación 2/2011, de 8 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, relativa a la adaptación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para la adecuada licitación de los contratos reservados.

ANEXO 1

Posible modelo de declaración responsable relativa al cumplimiento de la obligación de contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes

(nombre y apellidos), con DNI, con correo electrónico a efectos de notificaciones (o en su defecto, lugar físico en que desea que se practique la notificación), en nombre propio o en representación de la persona física/jurídica, con NIF, al objeto de participar en la licitación del contrato xxxxx convocado por xxxxx de fecha xxxx,

DECLARO, bajo mi responsabilidad:

1. Que yo / Que la empresa a la que represento:

(Marque la casilla que corresponda.)

- Empleo / Emplea a menos de 50 trabajadores.
 - Empleo / Emplea a 50 o más trabajadores y cumplo / cumple con la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en aplicación del artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
 - Empleo / Emplea a 50 o más trabajadores y estoy exento / está exenta de la obligación de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, por haber adoptado las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
2. Que me comprometo, en el caso de que la propuesta de adjudicación recaiga a mi favor / a favor de la empresa que represento, a presentar, previamente a la adjudicación del contrato, los documentos que sean exigidos por el órgano de contratación.

....., de de

(firma)

ÓRGANO DE CONTRATACIÓN



ANEXO 2

Posible modelo de declaración responsable relativa al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente en materia laboral y social, así como en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

(nombre y apellidos), con DNI, con correo electrónico a efectos de notificaciones (o en su defecto, lugar físico en que desea que se practique la notificación), en nombre propio o en representación de la persona física/jurídica, con NIF, al objeto de participar en la licitación del contrato xxxxx convocado por xxxxx de fecha xxxx,

DECLARO, bajo mi responsabilidad:

1. Que cumplo / Que la empresa a la que represento cumple con las disposiciones vigentes en materia laboral y social.

2. Que yo / Que la empresa a la que represento:
(*Marque la casilla que corresponda.*)

- Empleo / Emplea a más de 250 trabajadores y cumplo / cumple con lo establecido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- No tengo / No tiene obligación de elaborar e implantar el plan de igualdad, en aplicación del apartado 5 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Empleo / Emplea a 250 o menos trabajadores y, en aplicación del convenio colectivo aplicable, cumplo / cumple con lo establecido en el apartado 3 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, relativo a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Para la elaboración de la oferta he tenido / ha tenido en cuenta lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación a este contrato sobre el salario base, el complemento de antigüedad, los restantes costes laborales y de Seguridad Social y demás de la prestación del contrato.
- Para la elaboración de la oferta he tenido / ha tenido en cuenta el cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo respecto de los bienes o servicios objeto del contrato.

....., de de

(firma)

ÓRGANO DE CONTRATACIÓN