



Guia de contractació pública social



Ajuntament
de Barcelona



Guia de contractació pública social



Ajuntament
de Barcelona



Els continguts d'aquesta publicació estan subjectes a una llicència de **Reconeixement (by)**. Es permet qualsevol explotació de l'obra, incloent-hi una finalitat comercial, així com la creació d'obres derivades, la distribució de les quals també està permesa sense cap restricció, sempre que se'n citi la font.

La llicència completa es pot consultar a

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

Edita



**Ajuntament
de Barcelona**

Gerència de Presidència i Economia

Direcció de Coordinació de Contractació Administrativa

Edició i impressió: Imatge i Serveis Editorials

© de l'edició: Ajuntament de Barcelona

Dipòsit legal: B.22.295-2016

Imprès en paper ecològic

barcelona.cat/contractaciopublica

1. Introducció	5
2. Consideracions segons el tipus de contracte	13
2.1 Contracte d'obres i de concessió d'obres	
2.2 Contracte de serveis i de concessió de serveis	
2.3 Contracte de serveis a les persones	
2.4 Contracte de subministraments	
3. Proposta de mesures socials	17
3.1 Definició interna del contracte	
- Objecte del contracte amb eficiència social	
- Pressupost màxim de licitació	
- Informació de la subcontractació	
3.2 Criteris d'adjudicació	
- Valoració del preu	
- Oferta anormalment baixa	
- Contractació indefinida de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte	
- Salari de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte	
3.3 Condicions d'execució	
- Subcontractació amb empreses d'economia social	
- Pagament del preu a les empreses subcontractades	
- Subrogació de la plantilla laboral	
- Manteniment de les condicions laborals durant la vigència del contracte	
- Contractació de persones en situació d'atur amb dificultats especials d'inserció laboral o d'exclusió social	
- Igualtat de gènere	
- Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI	
- Conciliació coresponsable del temps laboral, familiar i personal	
- Persones treballadores amb discapacitat	
- Accessibilitat universal	
- Compliment de les normes sociolaborals en el procés productiu i en la distribució comercial	
4. Contractació reservada	41

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Barcelona impulsa la contractació pública socialment responsable incorporant en la compra pública municipal objectius de justícia social, sostenibilitat ambiental i codi ètic.

En aquesta guia es concreten mesures socials, d'inclusió social i d'igualtat de gènere, de justícia social per incentivar la contractació de les obres, els subministraments i els serveis amb empreses i professionals que executin els contractes públics amb un model de negoci basat en salaris dignes, contractació laboral estable amb protecció de la salut laboral, sostenibilitat ambiental i comportament ètic, a fi de promoure la participació democràtica dels agents productius i impulsar la innovació social.

Les consideracions de caràcter ambiental en la contractació pública municipal s'impulsen en el marc del programa "Ajuntament+Sostenible" i no són objecte d'aquesta guia.

Les mesures de contractació pública social que impulsa l'Ajuntament de Barcelona promouen l'empresa barcelonina ecosocial, amb un model de negoci amb responsabilitat social, de manera que la contractació de l'Ajuntament tingui en compte aquestes empreses.

Aquesta guia de contractació pública social parteix de la normativa vigent, especialment les directives 23/2014 de concessions i 24/2014 de contractació pública, pendents de transposició, i el Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, que va aprovar el text refós de la llei de contractes del sector públic. Així mateix, s'han considerat les reflexions i les recomanacions efectuades més significades en la matèria, com ara la Proposta de bones pràctiques en la contractació de serveis d'atenció a les persones, elaborada l'any 2013 pel Síndic de Greuges; el Codi de bones pràctiques en la contractació pública dels serveis d'atenció a les persones, firmat per la Generalitat de Catalunya el desembre de 2015 amb diferents entitats representatives del sector de serveis a les persones, i la Guia per a la inclusió de clàusules contractuals de caràcter social, elaborada per la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat de Catalunya. També s'han considerat les actuacions

pràctiques més avançades, com ara la Instrucció 1/2016, de l'Ajuntament de Madrid, relativa a la incorporació de clàusules socials, així com els pronunciaments dels òrgans de resolució dels recursos especials en matèria de contractació.

El conjunt de l'Ajuntament i de les empreses i entitats amb participació majoritària que componen el grup municipal han d'aplicar el contingut de la guia, amb les adequacions corresponents en funció del règim jurídic de contractació i l'àmbit d'actuació i competencial respectius.

Les diferents mesures que es recullen en la guia s'inclouran en els models de plecs de clàusules administratives particulars, segons el tipus contractual.

L'Ajuntament de Barcelona vol que els sectors empresarials, les associacions i les entitats ciutadanes debatin els criteris d'actuació que conté aquesta guia, de manera que el procés de diàleg culmini en l'aprovació d'un nou decret municipal de contractació social i mediambiental que substituirà l'actual i vigent Decret de l'Alcaldia de 20 de novembre de 2013, i modificarà o derogarà les normes que corresponguin per adequar-les a aquests objectius.

La guia s'estructura en una introducció general, quatre apartats que caracteritzen els contractes d'obres, de serveis, de serveis a la persona i de subministrament, i la relació de clàusules socials.

Concepte de contractació pública social

D'acord amb la comunicació interpretativa de la Comissió Europea, publicada al DOUE de 28 de novembre de 2001, sobre la legislació comunitària de contractes públics i les possibilitats d'integrar aspectes socials en aquests contractes, l'expressió "clàusules o consideracions socials" inclou accepcions i àmbits d'actuació molt diversos, des del compliment dels drets fonamentals i dels principis d'igualtat de tracte i no-discriminació fins a l'aplicació de la legislació en matèria social, la reinserció de persones desfavorides o excloses del mercat de treball o les accions positives contra l'atur o l'exclusió social.

D'acord amb el considerant 2 de la Directiva 24/2014, de contractació pública, cal incrementar l'eficiència de la despesa pública, per facilitar en particular la participació de les petites i mitjanes empreses en la contractació pública i habilitar que les administracions públiques la utilitzin millor en suport dels objectius socials comuns.

La contractació pública, en el context de la crisi econòmica internacional i degradació ambiental, ha de potenciar totes les actuacions que aportin valor al contracte i ajudin a aconseguir, segons es manifesta en la comunicació de la Comissió Europea de 3 de març de 2010, "Europa 2020", un creixement intel·ligent, amb el desenvolupament d'una economia basada en el coneixement i la innovació; d'un creixement sostenible amb promoció d'una economia que utilitzi amb més eficàcia els recursos, que sigui més verda i més competitiva, i d'un creixement integrador que fomenti una economia amb un alt nivell d'ocupació que redundi en la cohesió econòmica, social i territorial.

Les consideracions socials s'han d'integrar en tot el cicle contractual i han d'estar presents en el procés de selecció de les empreses contractistes que ofereixin obres, serveis o subministraments amb l'objectiu de trobar una relació equilibrada entre la qualitat i el preu, però al mateix temps potenciant els valors i les pràctiques d'un model d'empresa amb responsabilitat social, que ha de redundar en l'eficiència i la qualitat de la prestació aportant una eficiència social en el contracte.

El conjunt dels operadors intervinents en l'activitat de la compra pública han d'incorporar la visió d'una nova contractació pública estratègica que inclou com a elements estructurals en la causa del contracte l'assoliment de polítiques públiques i, concretament, com afirma la "Guia per considerar aspectes socials en les contractacions públiques", elaborada per encàrrec de la Comissió Europea l'any 2010, la promoció d'oportunitats d'ocupació, treballs dignes, inclusió social, accessibilitat, disseny per a tothom, comerç ètic i el compliment més ampli de les normes socials.

L'exclusió social

La crisi econòmica i financera internacional i la crisi social i de model econòmic han expulsat milions de persones del sistema social. L'atur, la pobresa i la reducció d'ajuts socials han provocat una ruptura social. Totes les polítiques públiques han de considerar la superació de la crisi social i econòmica com un objectiu general. Des de la contractació pública també cal fer-ho. La guia recull, segons la tipologia de cada contracte i les seves característiques, mesures a favor de l'ocupació de persones aturades en l'execució del contracte públic i de persones en situació d'exclusió social. També es preveu la contractació reservada a favor de centres especials de treball i empreses d'inserció social, així com d'altres entitats sense ànim de lucre a fi de lluitar contra la distòcia social i promoure la incorporació de les persones en situació de marginació social.

La vinculació amb l'objecte del contracte

La incorporació de criteris socials ha d'aportar un avantatge específic en el mateix contracte públic. La causa del contracte públic pot integrar interessos generals que contribueixin a fer que sigui més eficient. L'article 67.3 de la Directiva 24/2014 declara que cal considerar que té relació amb l'objecte del contracte qualsevol criteri d'adjudicació que, referint-se a l'obra, el servei o el subministrament que es pretén contractar, valori qualsevol aspecte del conjunt del cicle de vida de l'objecte contractual malgrat que no faci referència a les característiques materials de l'objecte. La compra pública ha de considerar tots els factors que intervenen en la mateixa oferta material de l'obra, servei o subministrament, com són els factors ambientals de la producció, la comercialització i el reciclatge o la destrucció, així com les condicions socials i laborals del procés productiu i d'execució del contracte públic.

Unes condicions salarials i contractuals precàries o injustes tenen un efecte negatiu en el rendiment de les persones treballadores que executen el contracte, incrementen l'absentisme i la sinistralitat laboral. Les discriminacions de gènere, com ara la bretxa sala-

rial, l'assetjament sexual o l'absència de dones en llocs de responsabilitat, són desigualtats que per justícia social s'han d'eradicar i que alhora introdueixen un efecte pervers en la competència de les empreses quan liciten en els contractes públics. La desigualtat de tracte es pot generar també entre les empreses amb un model democràtic de gestió i de redistribució dels beneficis entre el personal d'altres empreses que tributen en paradisos fiscals i deslocalitzen els processos de producció per obtenir beneficis a partir de l'incompliment de les normes internacionals de protecció dels drets socials i laborals.

Criteris d'adjudicació i condicions d'execució

Les mesures concretes de contractació pública social es poden incloure en diferents moments del cicle contractual i mitjançant condicions o criteris d'actuació de significació jurídica diversa.

Algunes mesures es poden articular com a **condicions especials d'execució**, és a dir, com a obligacions contractuals que l'òrgan de contractació ja predetermina, abans que es presentin les ofertes, en el plec de clàusules administratives o en el plec de condicions i que el contractista ha de complir. Han de ser mesures proporcionades a les característiques del contracte i tenint en compte el parer i les observacions dels sectors empresarials implicats atenent el seu caràcter imperatiu.

Altres mesures s'han de considerar com una invitació a les empreses licitadores perquè les adoptin en l'execució del contracte però sense que tinguin obligatorietat, de manera que s'afavoreixi que l'empresa licitadora les incorpori en la seva oferta. S'han d'articular com a **criteris d'adjudicació**. Són aquelles que han de provocar tendencialment un canvi cultural en els sectors empresarials i professionals i que identificaran una marca d'identitat de l'Ajuntament de Barcelona: contractistes amb responsabilitat social, amb un model de negoci social i participatiu, amb preocupació pel territori i les persones que hi viuen. Aquest requeriment no es valida genèricament, sinó en el context, en l'aplicació i en l'execució d'un contracte concret que es licita i en funció dels avantatges que

n'aporta l'execució. No es tracta de valorar la responsabilitat social general de l'empresa, sinó les seves aplicacions concretes que puguin formar part de l'oferta i representar un valor afegit per a l'execució del contracte.

El considerant 97 de la Directiva 24/2014 afirma: “D'altra banda, a fi d'aconseguir una integració més àmplia de les consideracions socials i mediambientals en els procediments de contractació, els poders adjudicadors han d'estar autoritzats a adoptar criteris d'adjudicació o condicions d'execució de contractes pel que fa a les obres, els subministraments o els serveis que s'hagin de facilitar en el marc d'un contracte públic en qualsevol dels aspectes i en qualsevol fase dels seus cicles de vida, des de l'extracció de matèries primeres per al producte fins a la fase de l'eliminació del producte, inclosos els factors que intervinguin en el procés específic de producció, prestació o comerç d'aquestes obres i les seves condicions, subministraments o serveis, o un procés específic en una fase ulterior del seu cicle de vida, fins i tot quan aquests factors no formin part de la seva substància material. Entre les condicions i els criteris relatius a aquest procés de producció o prestació figura, per exemple, que en la fabricació dels productes adquirits no s'hagin utilitzat productes químics tòxics, o la que els serveis adquirits es prestin utilitzant màquines eficients des del punt de vista energètic. De conformitat amb la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, aquí s'han d'incloure també els criteris d'adjudicació o les condicions d'execució d'un contracte que es refereixin al subministrament o la utilització de productes basats en un comerç equitatiu durant l'execució del contracte que hagi de ser adjudicat. Els criteris i condicions relatius al comerç i les seves condicions poden referir-se, per exemple, al fet que el producte de què es tracti procedeix del comerç just, incloent el requisit de pagar un preu mínim i una prima als productors. Entre les condicions d'execució d'un contracte relatives a les consideracions mediambientals poden figurar, per exemple, el lliurament, l'embalatge i l'eliminació de productes, i, pel que fa als contractes d'obra i servei, la minimització dels residus i l'eficiència energètica.”

Els principis d'igualtat de tracte i de concurrència

La contractació pública social no pot perjudicar la concurrència de les empreses en les licitacions ni la igualtat de tracte. Cap de les mesures que s'incorporen en aquesta guia representen una desigualtat de tracte de les empreses licitadores o candidates en els procediments de contractació pública promoguts per l'Ajuntament de Barcelona i el conjunt d'entitats amb participació majoritària municipal que componen el seu grup municipal. Tanmateix, sí que pretenen una acció positiva a favor de les empreses que demostrin una consciència social i unes bones pràctiques perquè aquests valors s'incorporin en l'execució del mateix contracte públic i augmenti l'eficiència social, econòmica i innovadora de la inversió feta en la compra pública municipal.

Preparació dels expedients de contractació

En la preparació de cada contracte municipal s'han d'estudiar les mesures socials d'aplicació en funció de les característiques de l'objecte contractual. En aquest sentit, aquesta guia no s'ha de considerar com un recull de clàusules generals d'aplicació en tots els contractes, sinó pautes orientatives d'actuació. Així mateix, és possible que un òrgan de contractació pugui incorporar una consideració social no recollida en aquesta guia i que resulti d'especial interès en funció de l'objecte contractual.

L'aplicació de les mesures socials ha de ser coherent i sistemàtica. El mercat ha de tenir seguretat jurídica i confiança en el comportament de l'Administració. En aquest sentit, contractes amb prestacions i característiques similars han de tenir uns requeriments socials similars. Els contractes de tracte successiu, que es liciten regularment perquè constitueixen necessitats administratives o públiques fixes, han de mantenir les prescripcions socials sense canvis injustificats.

En el supòsit que es consideri inviable incorporar mesures de caràcter social, la unitat promotora del contracte ha d'elaborar un informe justificatiu d'aquesta decisió, que restarà a l'expedient de contractació. En l'informe podrà figurar l'assessorament i la validació de la Comissió de Contractació Pública amb Responsabilitat Social que donarà criteris d'actuació i orientacions d'aplicació de les mesures

socials, segons la tipologia de les prestacions dels contractes i l'aplicabilitat general o singular de les pròpies mesures socials.

Resten exclosos d'aplicació d'aquesta guia els contractes derivats d'acords marc adjudicats per altres administracions públiques i les pròrrogues dels contractes que s'hagin adjudicat abans de l'entrada en vigor de la guia, si bé les parts contractants podran, voluntàriament i de mutu acord, incorporar mesures determinades sempre que no impliquin modificar les obligacions essencials concertades en el contracte.

La Comissió de Contractació Pública amb Responsabilitat Social és responsable de supervisar que es compleixen les mesures socials, de resoldre els dubtes i d'aportar assessorament i criteris d'actuació, tot d'acord amb les previsions del Decret de l'Alcaldia, de 23 de març de 2016, de constitució de la comissió esmentada. Singularment, departaments municipals i altres entitats representades en la comissió poden oferir assessorament específic, com ara el Departament de Transversalitat de Gènere, l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, Barcelona Activa, SA, etcètera.

La implantació de la contractació pública social és un procés

Aquesta guia no és un codi de contractació pública. No contempla regulacions ni mesures generals referides als procediments de contractació pública.

La guia es complementarà amb d'altres documents orientadors específics, com ara en matèria de salut laboral i prevenció de riscos, comerç just, etcètera.

La regulació de les mesures socials que conté aquesta guia forma part d'un procés que els diferents agents socials i econòmics que han participat en la definició de les propostes, conjuntament amb l'Ajuntament de Barcelona, han de seguir, a fi de revisar-ne l'aplicació pràctica, comprovar-ne els punts forts i detectar-ne els defectes o les inadequacions, i examinar-ne, si escau, la formulació o la redacció per adaptar-les a les noves circumstàncies. En aquest sentit, cal desenvolupar les eines necessàries per dur a terme el seguiment de l'aplicació de les mesures i assegurar, així, un procés de millora contínua.

2. CONSIDERACIONS SEGONS EL TIPUS DE CONTRACTE

El plantejament dominant en les reflexions jurídiques dels òrgans consultius i dels tribunals de recursos és admetre amb més “comoditat” les consideracions socials com una condició d’execució contractual. S’entén, generalment, que la incorporació de criteris d’adjudicació de caràcter social està més condicionada pels principis d’igualtat de tracte i concurrència.

La guia té en compte aquest estat d’opinió. En aquest sentit, els criteris d’adjudicació social es consideren complementaris dels criteris selectius econòmics i d’eficiència qualitativa i tècnica, de manera que la ponderació dels primers, en general, no tingui una puntuació determinant de l’adjudicació d’un contracte públic.

2.1 Contractes d’obres i de concessions d’obres

La crisi econòmica ha afectat de manera especialment negativa el sector de la construcció, a Espanya i Catalunya, i ha significat el tancament de milers d’empreses i l’atur de centenars de milers de persones, així com la depreciació de l’activitat de molts professionals i industrials auxiliars.

El contracte d’obres es caracteritza, en general, per la utilització intensiva de mà d’obra i la subcontractació d’empreses especialitzades. Tanmateix, cada tipologia de contracte d’obres té les seves pròpies especificitats: per exemple, l’execució de les obres de renovació i rehabilitació d’habitatge públic no requereixen l’ocupació de tantes persones treballadores com una obra d’edificació; el tipus d’empresa que executa una obra d’arranjament d’un carrer no és igual que l’empresa contractista d’una obra d’infraestructura viària.

L’assoliment de l’estabilitat pressupostària i la contenció del dèficit juntament amb la crisi financera han provocat una forta reducció de la inversió en obra pública. En les licitacions dels contractes públics d’obres es produeix una gran concurrència d’empreses i professionals i algunes empreses ofereixen baixades de preus que a vegades

posen en perill la viabilitat de l'execució eficient del contracte, el compliment d'unes condicions socials justes de les persones treballadores ocupades i el pagament del preu a les empreses subcontractades en el termini legal.

En definitiva, cal considerar concretament la característica de l'obra pública que es licita per valorar quines mesures socials són les més eficients i proporcionades considerant l'especial situació d'aquest sector productiu.

2.2 Contractes de serveis i de concessions de serveis

Diferenciem els contractes de serveis dels contractes que tenen com a destinataris les persones en la prestació dels serveis socials, educatius, culturals, etcètera, segons defineix l'article 74 de la Directiva 24/2014, de contractació pública.

Els contractes de serveis poden tenir característiques molt diferents que cal considerar per decidir quines mesures socials són més adequades i potencien realment l'eficiència social del contracte: la durada del contracte, el nombre de persones que l'executen, el tipus de mercat provisor, la freqüència de la subcontractació, etcètera. Una vegada més, cal insistir que les unitats promotores del contracte han de valorar quines mesures són les més eficients, raonables i proporcionades, segons les característiques del contracte que es pretén licitar.

En alguns serveis, la retribució dels salaris de les persones treballadores que han d'executar el contracte representa un percentatge molt important del cost total del contracte. Els convenis laborals sectorials poden preveure salaris bàsics i altres condicions socials diferents d'un sector d'activitat a un altre.

En els contractes de serveis que requereixen l'activitat de moltes persones treballadores, la incorporació de mesures socials que considerin les condicions laborals i socials d'aquests treballadors pot tenir una gran transcendència, ja que el contracte públic també ha de considerar que l'eficiència en la realització de la prestació contracta-

da dependrà de la formació i la motivació de les persones que executen el contracte, dels salaris que perceben, de les relacions entre les persones treballadores, de la desigualtat de gènere que provoca una intolerable injustícia social que perverteix la mateixa oferta econòmica que ofereixen les empreses en els concursos públics, ja que genera una competència deslleial entre empreses licitadores.

En alguns sectors d'activitat les empreses socials tenen una especialització considerable que cal aprofitar per assegurar la millor eficiència social.

2.3 Contractes de serveis a les persones

La Directiva 24/2014 considera la contractació dels anomenats “serveis socials” (els serveis socials, sanitaris, educatius o culturals i d'altres serveis específics, segons detalla l'article 74 i annex XIV), com un segment de la contractació pública de serveis que té un interès transfronterer més limitat i que s'inclou en l'àmbit material comunitari quan el valor estimat del contracte és igual o superior a 750.000 euros. La directiva preveu (article 76.2) que l'adjudicació d'aquests contractes tingui en compte especialment criteris de qualitat i sostenibilitat.

Les empreses, per encàrrec d'una administració, presten un servei a la ciutadania. L'eficiència i la qualitat de la prestació del servei dependran de factors com les condicions laborals i socials justes de les persones professionals que executen les prestacions.

La definició operativa de la prestació i de les persones destinatàries dels serveis ha de tenir cura que es compleixi la igualtat de gènere, segons les previsions legals que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

La contractació de serveis a les persones l'efectuen persones qualificades amb preparació professional específica. En el mercat de provisió d'aquests serveis conviuen les ofertes d'entitats sense ànim de lucre i societats mercantils multiservei, fet que en alguns casos constitueix una competència desigual.

La selecció de la millor oferta no es pot fonamentar en el preu més baix. Han de prevaldre la qualitat i el bon servei a les persones destinatàries.

També s'han de garantir les condicions laborals i socials justes de les persones treballadores professionals, perquè una retribució salarial adequada i l'estabilitat laboral dins de l'empresa ha de redundar en un servei millor. Igualment, el sistema de selecció de l'oferta més avantatjosa ha de vetllar per la qualitat, l'accessibilitat i l'estabilitat de la prestació del servei.

Cal considerar el Codi de bones pràctiques en la contractació pública de serveis a les persones firmat l'11 de desembre de 2015 per la Generalitat de Catalunya i entitats representatives del sector de serveis a les persones.

En aquest àmbit de la contractació s'estan produint canvis legals significatius que poden comportar reajustaments de les orientacions que conté aquesta guia quan es liciten contractes amb l'objecte d'adjudicar contractes de serveis a les persones.

La disposició addicional tercera del Decret Llei de la Generalitat de Catalunya 3/2016, de 31 de maig, de mesures urgents en matèria de contractació pública, estableix que els serveis socials regulats en la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, es podran gestionar mitjançant fórmules no contractuals.

2.4 Contractes de subministraments

Els contractes de subministrament, especialment els que consisteixen a adquirir béns mitjançant compravenda, signifiquen un negoci jurídic en el qual l'obligació, en molts casos, és el lliurament d'uns béns sense que l'òrgan de contractació pugui valorar pràcticament els mitjans humans i materials disposats en l'execució del contracte. Una situació diferent és el contracte mixt, en què, a més del lliurament del bé, hi poden haver obligacions d'instal·lació o de manteniment dels béns o articles, de manera que, en aquest supòsit, es podrien desplegar mesures socials descrites en la guia referida

als contractes de serveis. També en els contractes de subministrament en la modalitat d'arrendament és possible introduir mesures socials relacionades amb les persones treballadores que executen el contracte.

Les consideracions socials en els contractes de subministraments poden impulsar la compra pública ètica i el comerç just.

3. PROPOSTA DE MESURES SOCIALS

3.1 Definició interna del contracte

- **Objecte del contracte amb eficiència social**

Condicions d'aplicació

La Directiva 24/2014 fa una crida (considerant 2) perquè els contractants utilitzin millor la contractació pública en la recerca d'objectius socials comuns, cosa que ha de significar, s'afirma, un increment de l'eficiència de la despesa pública.

Quan s'incorporen clàusules socials en un contracte públic que signifiquen obligacions contractuals concretes, s'està incloent l'eficiència social en la definició de la causa del contracte. En aquest sentit, per identificar clarament la significació de les mesures socials, el títol de l'objecte del contracte i la descripció en el PCAP o plec de condicions han de precisar de manera explícita que el contracte incorpora objectius d'eficiència social.

Verificació de l'aplicació de la mesura

La definició de l'objecte del contracte ha d'anunciar que en el contracte s'incorporen mesures socials.

S'ha de fer un seguiment del nombre de contractes que han incorporat l'eficiència social en la definició del seu objecte, juntament amb les clàusules socials que s'hi hagin incorporat. En aquells casos en què l'impacte social del contracte sigui significativament elevat, en termes de persones i grups d'interès implicats així com en termes econòmics, es pot requerir a l'empresa contractista l'ela-

boració d'un informe d'anàlisi d'impacte social i el seu seguiment durant l'execució del contracte.

- **Pressupost màxim de licitació**

Condicions d'aplicació

Les unitats promotores han d'identificar en el PCAP o el plec de condicions, o en la documentació complementària accessible a les empreses licitadores, el pressupost màxim o el pressupost base de licitació desagregant els costos estimats d'execució del contracte, tant els costos directes com els indirectes i, quan la retribució dels salaris sigui molt significativa en el cost final del contracte, precisant l'estimació dels costos salarials del personal que executarà el contracte en relació amb un conveni de referència, d'aplicació preferent. Aquesta estimació, si és possible, ha d'especificar les categories professionals i els conceptes salarials.

Verificació de l'aplicació de la mesura

En l'expedient de contractació, i més concretament en l'informe de necessitat i, especialment, en el PCAP o en el plec de condicions perquè hi puguin accedir les empreses licitadores, cal reflectir la desagregació del càlcul dels costos directes i indirectes.

- **Informació de la subcontractació**

Condicions d'aplicació

1. Informació de la subcontractació **en la fase de licitació:**

En el PCAP o en el plec de condicions s'ha d'indicar que, d'acord amb el que preveu l'article 227.2.a) del TRLCSP, si l'empresa licitadora té decidit amb quines empreses pensa executar parts específiques de l'objecte contractual, ha d'identificar la/les empresa/es subcontractista/es, l'objecte de l'activitat parcial que se subcontractarà i el percentatge del preu del contracte que percebrà cada empresa subcontractada. En el contracte d'obres, aquesta obligació és complementària a la gestió del Llibre de subcontractació previst a l'article 8 de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, que regula la subcontractació en el sector de la construcció.

Si, efectivament, l'empresa informa, en la fase de licitació, de la seva voluntat de subcontractar, la valoració de la solvència tècnica de l'empresa licitadora ha de considerar l'acreditada per cada em-

presa subcontractista en relació amb la part de l'objecte que portarà a terme.

En fase d'execució del contracte, si l'empresa contractista pretén modificar les empreses subcontractades, l'òrgan de contractació ha d'autoritzar la modificació de les empreses subcontractistes identificades en la licitació, segons el que preveu l'article 227 del TRLCSP. Aquesta autorització no s'atorgarà si no es compleixen les mateixes condicions de solvència que s'hagin ofert en la fase de licitació.

Verificació de l'aplicació de la mesura

Comprovació per part de la mesa de contractació o l'òrgan de valoració d'ofertes. Descripció concreta de la subcontractació en el document contractual.

2. Informació de la subcontractació **en la fase d'execució del contracte:**

L'empresa contractista ha de comunicar a l'òrgan de contractació la subcontractació que pretén portar a terme, segons el que preveu l'article 227 del TRLCSP.

Verificació de l'aplicació de la mesura

En el supòsit que l'òrgan de contractació tingui coneixement de l'execució parcial del contracte amb empreses que no hagi comunicat formalment l'empresa contractista, sense que hi hagi causa ni motivació justificativa d'aquesta omisió, el PCAP o el plec de condicions ha de precisar que es podrà imposar una penalitat econòmica de fins al 5% del preu del contracte.

3.2 Criteris d'adjudicació

• Valoració del preu

Condicions d'aplicació

Aquesta mesura es complementa amb la de determinació del pressupost màxim de licitació, en el sentit que l'òrgan de contractació estimi el pressupost màxim de licitació computant, entre altres factors, els costos salarials a partir d'un conveni de referència.

En els contractes en què les retribucions del personal treballador que executa el contracte siguin determinants del cost total, per evitar que les empreses licitadores rebaixin de manera temerària l'estimació dels costos salarials, el criteri d'adjudicació que valora el preu del contracte podrà tenir una ponderació fins a un 35% de la puntuació total. Així, l'adjudicació del contracte és una combinació adequada de la ponderació de factors de qualitat i de preu.

La fórmula de ponderació del preu ha de ser lineal i proporcional, de manera que les ofertes rebin menys puntuació proporcionalment en funció de la seva diferència amb l'oferta més baixa que s'hagi admès i amb una valoració de 0 punts a l'oferta que no plantegi cap rebaixa del pressupost màxim de licitació o del criteri de determinació del preu que s'hagi fixat en el plec.

Es podrà establir que no s'atorgarà la puntuació màxima si cap empresa realitza una disminució percentual mínima respecte del pressupost màxim de licitació o del criteri de determinació del preu que s'hagi fixat en el plec. En aquest supòsit, el plec ha de fixar la puntuació alternativa que es donarà a l'oferta més baixa.

Verificació de l'aplicació de la mesura

Validació jurídica dels expedients de contractació quan continguin expressament aquestes consideracions.

• **Oferta anormalment baixa**

Condicions d'aplicació

És obligatori regular en el PCAP o en el plec de condicions la consideració d'oferta anormalment baixa. L'oferta serà exclosa si en el tràmit d'audiència de l'empresa licitadora que ha presentat una oferta qualificada d'anormalment baixa s'evidencia que els preus unitaris dels salaris dels treballadors considerats en l'oferta són inferiors al que estableix el conveni d'aplicació.

Verificació de l'aplicació de la mesura

A l'efecte de verificar l'adequació de l'oferta als costos salarials o no, es podrà requerir, en supòsits justificats, informe tècnic complementari de l'òrgan de representació de les persones treballadores o d'una organització representativa en el sector.

• **Contractació indefinida de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte**

Condicions d'aplicació

En el supòsit que no hi hagi subrogació del personal, el PCAP o el plec de condicions pot incloure com a criteri d'adjudicació la consideració de l'estabilitat en la plantilla de les persones treballadores de l'empresa contractista que han d'executar el contracte públic que es licita.

Aquesta mesura social no pretén imposar a l'empresa una política de contractació laboral determinada ni legislar socialment. L'òrgan de contractació, considerant l'objecte del contracte que es licita i el sector d'activitat econòmica en el qual s'integra, decideix que la consideració de la relació laboral estable en la plantilla de l'empresa contractista de les persones treballadores que han d'executar el contracte que es licita aportarà més eficiència en l'execució del contracte.

La ponderació del criteri d'adjudicació s'aplicarà prenent com a referència les persones que en el plec de prescripcions tècniques es consideri com a recursos humans mínims, que han d'executar el contracte i les seves qualificacions professionals, si escau. Es computarà el nombre de dies treballats en els darrers trenta-sis mesos anteriors a la data final del termini de presentació d'ofertes i amb la mateixa modalitat contractual al si de l'empresa licitadora.

Verificació de l'aplicació de la mesura

En el sobre corresponent que contingui la part de l'oferta valorada amb criteris aritmètics o, en l'oferta global que es presenti, si se segueix un procediment d'adjudicació que no requereixi aquest sistema de valoració dividit en dues modalitats de criteris d'adjudicació, l'empresa licitadora ha de declarar la relació de persones treballadores i el nombre de dies treballats. La informació s'ha d'aportar de manera desagregada per sexe.

Aquest criteri es ponderarà de manera aritmètica i s'atorgarà el màxim de puntuació a l'oferta que declari una proposta de persones treballadores que executaran el contracte amb més nombre de dies treballats amb estabilitat contractual en el període.

La puntuació d'aquest criteri d'adjudicació no podrà ser superior al 10% de la puntuació total de valoració de les ofertes. La resta d'ofertes rebrà una puntuació proporcionalment inferior.

Per verificar aquesta declaració, la mesa de contractació o l'òrgan de valoració d'ofertes podrà requerir la certificació dels organismes administratius competents en la matèria o un informe dels òrgans de representació de les persones treballadores a l'empresa.

Model de clàusula

Criteris d'adjudicació de valoració aritmètica o mitjançant fórmula.- Ponderació màxima de ... punts.

Contractació indefinida de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte.

Considerant el nombre mínim de persones treballadores i les categories professionals corresponents que s'estableixen en la clàusula ... del plec de prescripcions tècniques, es valorarà, com a garantia d'una execució més eficient del contracte que es licita, amb una ponderació màxima de ... punts, l'estabilitat laboral al si de l'empresa de les persones treballadores especificades en el PPT que executaran el contracte.

L'empresa ha de declarar, respecte de cada persona, el nombre de dies treballats amb l'empresa amb la mateixa modalitat de contracte de treball indefinit en els darrers trenta-sis mesos anteriors a la data de finalització del termini de presentació de proposicions.

L'empresa que, segons la informació que faciliti, sumi més dies amb contractació estable de les persones treballadores requerides com a mínim en el plec de prescripcions tècniques rebrà la màxima puntuació. El nombre mínim de dies a partir del qual s'atorgarà la puntuació és de ...

- **Salari de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte**

Condicions d'aplicació

La determinació de les condicions laborals generals de les persones treballadores en el desenvolupament de la seva activitat per compte d'altri es determina mitjançant la negociació col·lectiva.

L'òrgan de contractació pot incloure al si del contracte públic la consideració de les retribucions salarials de les persones destinades en l'execució del contracte i valorar, entre altres criteris selectius de la millor proposició, l'oferta més alta de l'empresa licitadora en la retribució salarial del personal que ha d'executar el contracte i en relació amb els conceptes salarials bàsics fixats en el conveni que es consideri de referència i tenir en compte categories professionals uniformes. Aquesta oferta s'ha de formular desagregada per sexe i categoria professional.

Aquesta consideració social té significació quan, en el sector d'activitat econòmica corresponent a l'objecte del contracte que es licita, les retribucions a les persones treballadores són baixes en termes referencials respecte d'altres sectors d'activitat.

La mesura social no suposa una intromissió en la negociació col·lectiva. No s'imposa a l'empresa l'obligació de pagar uns salaris determinats. Valora l'empresa que voluntàriament retribueixi millor el personal que ha d'executar el contracte que es licita, el que redunda necessàriament en la seva millor execució.

El criteri d'adjudicació es pondera de manera aritmètica i atorga la màxima puntuació a l'empresa que plantegi un nivell superior en el salari base o el concepte salarial que es valori. La puntuació corresponent a aquesta mesura no hauria de ser determinant de l'adjudicació. La puntuació d'aquest criteri d'adjudicació no podrà ser superior al 10% de la puntuació total de valoració de les ofertes. La resta d'ofertes rebran una puntuació inversament proporcional.

L'oferta salarial de l'empresa licitadora guanyadora té caràcter de condició d'execució contractual i l'incompliment pot ser objecte de penalització com a falta molt greu o d'extinció del contracte.

Verificació de l'aplicació de la mesura

Per verificar l'oferta salarial, la mesa de contractació o l'òrgan de valoració d'ofertes pot requerir la validació dels organismes administratius competents o dels òrgans de representació de les persones treballadores en l'empresa. La persona responsable del contracte pot requerir, en qualsevol moment de l'execució del contracte, els documents acreditatius de la retribució del personal utilitzat per l'empresa contractista segons l'oferta realitzada.

L'empresa licitadora ha d'aportar documentació acreditativa (mitjançant els mecanismes de recollida i gestió d'informació definits per a tal efecte) de les condicions al·legades per a la valoració de la clàusula.

Model de clàusula

criteris d'adjudicació de valoració aritmètica o mitjançant fórmula.

Retribució salarial de les persones treballadores que executen el contracte públic. Ponderació màxima de ... punts. Prenent com a referència les retribucions salarials establertes en el conveni de ..., publicat a ..., es consideraran les retribucions salarials superiors que l'empresa licitadora proposa aplicar a les persones que executin el contracte públic.

Es consideraran els salaris referits a la o les categories professionals següents: ...

La màxima puntuació s'atorgarà a la retribució salarial total més alta en la categoria professional corresponent (si escau, es podrà distribuir la puntuació entre diferents categories professionals). Es considerarà la retribució salarial computant el salari base i els complements següents: ...

La resta d'ofertes amb propostes salarials superiors a les que estableix el conveni de referència rebran una puntuació inversament proporcional.

3.3 Condicions d'execució contractual

- **Subcontractació amb empreses d'economia social**

Condicions d'aplicació

L'article 4 de la Llei estatal 5/2011, de 29 de març, d'economia social, defineix uns principis de l'economia social: primacia de les persones i de la finalitat social sobre el capital; aplicació dels resultats obtinguts a la finalitat social de l'entitat; promoció de la solidaritat interna i amb la societat que afavoreixi el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la cohesió social, la inserció de persones amb risc d'exclusió social, la generació d'ocupació estable i de qualitat, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la sostenibilitat. L'article 5 descriu els tipus d'entitats que poden integrar aquest model d'empresa. L'article 8 preveu mesures per impulsar l'economia social.

L'article 14.2.1) de la recent Llei 6/2016, de 4 de maig, d'Economia Social de Galícia, compromet a les administracions públiques gallegues a fomentar l'economia social mitjançant "la introducció de clàusulas de caràcter social que, habida cuenta de las características y valores de la economía social, favorezcan su participación en la contratación pública y permitan evaluar adecuadamente sus aportaciones y contribuciones a la sociedad."

En la contractació pública municipal, el PCAP o el plec de condicions, per a una millor eficiència social de la inversió pública i considerant les característiques de l'objecte del contracte i la possibilitat d'incorporar empreses especialitzades que aportin eficiència tècnica, innovació i valor social, pot establir com a condició d'execució contractual la subcontractació de part o de parts específiques de l'objecte contractual, que s'han de concretar en el plec, amb empreses d'economia social.

L'empresa o les empreses que l'empresa contractista proposi subcontractar no poden tenir dependència amb ella mateixa i han d'acreditar la solvència econòmica i tècnica i la capacitat d'obrar requerides per executar les parts específiques de l'objecte contractual.

La subcontractació amb empreses socials no pot sobrepassar el 35% del preu del contracte.

Model de clàusula

Subcontractació d'empreses d'economia social

A l'efecte de garantir una millor eficiència del contracte i incorporar els valors tècnics, socials i ètics de l'economia social, s'estableix com a condició d'execució contractual la subcontractació de la prestació consistent en ..., segons la descripció tècnica i justificació que es realitza en el PPT, amb empreses d'economia social, segons es defineixen en l'article 4 de la Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social.

Les empreses subcontractades han d'acreditar la solvència econòmica i tècnica, i la capacitat d'obrar requerides per executar les parts específiques de l'objecte contractual.

Aquesta subcontractació s'estima que representa un ...% del pressupost del contracte (no pot ser superior al 35%). L'empresa subcontractista ha de comunicar a l'òrgan de contractació, una vegada formalitzat el contracte, l'empresa o les empreses subcontractades. L'incompliment injustificat d'aquesta condició d'execució que es qualifica d'obligació essencial contractual comportarà l'extinció del contracte.

L'empresa contractista pot requerir assessorament i l'ajut a l'empresa municipal Barcelona Activa per seleccionar l'empresa d'economia social que col·labori en l'execució del contracte.

Verificació de l'aplicació de la mesura

A l'efecte de facilitar el desplegament de la mesura, es concretarà un protocol amb Barcelona Activa.

En el contracte s'ha de reflectir la condició d'execució contractual. En el moment de la recepció del contracte s'ha de requerir a l'empresa contractista i a l'empresa subcontractada un informe valoratiu de l'activitat contractual desenvolupada i els valors o disfuncions detectats en l'execució del contracte.

L'empresa licitadora haurà d'aportar documentació acreditativa (mitjançant els mecanismes de recollida i gestió d'informació definits amb aquesta finalitat) de les condicions al·legades per a la valoració de la clàusula.

• **Pagament del preu a les empreses subcontractades**

Condicions generals d'aplicació

Si una empresa subcontractada comunica a l'òrgan de contractació que l'empresa contractista incompleix, sense causa contractual que ho justifiqui, els seus deures de pagament del preu en el termini legal fixat a la Llei 3/2004, de 29 de desembre, que estableix mesures de lluita contra la morositat en les operacions comercials, el PCAP o el plec de condicions pot preveure com a condició especial d'execució contractual que l'òrgan de contractació ha de fer el pagament directe a l'empresa subcontractista amb detracció del preu al contractista principal.

L'òrgan de contractació ha de donar audiència prèvia a l'empresa contractista perquè pugui al·legar respecte de la morositat i de la seva causa, segons el que preveu l'article 228 bis del TRLCSP. Si l'empresa contractista no aporta causa que justifiqui l'impagament, s'ha d'activar la mesura social.

Aquesta mesura es complementa amb l'aplicació de la previsió de l'article 228 bis del TRLCSP de comprovació periòdica dels pagaments a les empreses subcontractistes i proveïdores, amb la consideració de condició essencial d'execució i sanció de l'incompliment com a falta molt greu.

Model de clàusula

Pagament del preu a les empreses subcontractades.-

Quan una empresa subcontractista al·legui morositat de l'empresa contractista en el pagament del preu que li correspongui per la prestació realitzada segons les obligacions de pagament del preu fixat a la Llei 3/2004, de 29 de desembre, que estableix mesures de lluita contra la morositat en les operacions comercials, s'estableix com a obligació contractual entre les parts, que l'òrgan de contractació pagui directament a l'empresa subcontractista.

Davant el requeriment d'una empresa subcontractista, l'òrgan de contractació ha de donar audiència a l'empresa contractista perquè en el termini màxim de deu dies al·legui el que cregui convenient. Si no al·lega cap causa justificativa, l'òrgan de contractació farà el pagament directament a l'empresa subcontractista amb detracció del preu al contractista principal.

Verificació de l'aplicació de la mesura

L'òrgan de contractació comunicarà a les empreses subcontractistes la regulació continguda en el PCAP o el plec de condicions i requerirà l'empresa contractista, abans de la recepció del contracte, que declari haver pagat a les empreses subcontractades dins del termini. Així mateix, es podrà requerir certificació periòdica emesa pel contractista del pagament de factures a empreses proveïdores i subcontractistes en l'execució de l'obra.

• Subrogació de la plantilla laboralCondicions d'aplicació

En els contractes de tracte successiu, si no hi ha obligació legal o convencional de subrogació de la plantilla laboral que executa el contracte, el PCAP o el plec de condicions podrà establir com a condició d'execució contractual l'obligació de l'empresa licitadora de mantenir en l'execució del contracte la plantilla ocupada per l'empresa contractista sortint.

La incorporació d'aquesta obligació en la licitació d'un contracte públic és d'aplicació si es considera imprescindible assegurar la permanència de les persones que ja exerceixen l'activitat en la contracta anterior a l'efecte de garantir una prestació amb la màxima eficiència tècnica i com a objectiu social de garantia de l'estabilitat laboral, en cas que el personal hagi prestat el servei ininterrompudament en un període llarg de temps.

La unitat promotora del contracte ha de considerar el sector d'activitat econòmica en què incideix la mesura i les característiques tècniques del contracte.

L'aplicació de la mesura de subrogació contractual de la plantilla té especial significació en els contractes en què la mà d'obra té gran transcendència en termes quantitius i qualitius. És convenient que l'Ajuntament mantingui una consideració uniforme i constant, si no varien les condicions, en la decisió d'incorporar aquesta condició de subrogació en una contractació determinada, de manera que les successives licitacions, mantinguin regularment aquesta condició si no s'incorpora en el conveni d'aplicació.

En cas que es fixi aquesta condició d'execució, caldrà relacionar la plantilla en un annex amb el detall de les seves característiques laborals i salarials a l'efecte que l'empresa licitadora valori els costos corresponents. Aquesta oferta s'ha de formular desagregada per sexe i categoria professional.

La subrogació és voluntària per al personal afectat, i l'empresa sortint és la responsable de totes les obligacions laborals, socials i en relació amb la Seguretat Social fins al moment de la subrogació.

Verificació de l'aplicació de la mesura

El contracte ha de recollir aquesta obligació en una clàusula específica, i en un annex s'han de relacionar les dades del personal que ha manifestat la seva voluntat d'acceptar la subrogació. Té caràcter d'obligació essencial i, si no es compleix durant l'execució del contracte, pot suposar causa de penalització o significarà causa de resolució del contracte.

Model de clàusula

1. *En cas que no sigui aplicable la subrogació legal o convencional de les persones treballadores, s'estableix com a condició especial d'execució d'aquest contracte la subrogació per l'empresa contractista de la plantilla de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte per l'empresa que actualment presta el servei ("..."), d'acord amb la previsió de l'article 118 TRLCSP.*

Aquesta clàusula social no discrimina la participació de les empreses en la licitació i expressa la voluntat de l'Ajuntament de Barcelona d'afavorir l'estabilitat en el treball de les persones treballadores que executen el contracte i de potenciar la contractació pública amb eficiència social i l'eficiència tècnica en la qualitat de la prestació.

2. *La subrogació de les persones treballadores implicarà que l'empresa adjudicatària mantindrà les condicions econòmiques, laborals i socials que tenen en el moment de la finalització del contracte.*

3. *La subrogació s'aplicarà només a les persones que compleixin el requisit d'estar contractades amb una antiguitat mínima d'un any abans de la data de finalització del contracte.*

4. *La subrogació és voluntària per a les persones afectades que hauran de manifestar expressament el seu consentiment.*

5. *Als efectes que assenyalava l'article 120 del TRLCSP s'inclou com annex número ... la informació de les dades de les persones treballadores a les quals afecta la subrogació, segons la informació facilitada per l'empresa contractista actual.*

6. *Aquesta condició es configura com una obligació essencial, de manera que el seu incompliment suposarà l'extinció del mateix contracte, tot d'acord amb la previsió de l'article 223.f) TRLCSP. Aquesta obligació no contradiu els drets de direcció de l'empresa contractista configurats en l'Estatut dels treballadors i la normativa d'aplicació.*

7. *La transmissió d'informació i documentació i altres qüestions operatives per procedir a la subrogació del personal es regiran per la legislació d'àmbit laboral que sigui d'aplicació sense que l'Ajuntament de Barcelona assumeixi cap obligació amb el personal ni en relació amb les obligacions laborals ni pel que fa a la seguretat social corresponents a les contractacions laborals de les empreses.*

- **Manteniment de les condicions laborals durant la vigència del contracte**

Condicions d'aplicació

Es pot fixar com a condició d'execució contractual que l'empresa licitadora mantindrà, durant la vigència del contracte, les condicions laborals i socials de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte, fixades en el moment de presentar l'oferta, segons el conveni que sigui d'aplicació.

L'incompliment podrà ser objecte de penalització com a falta molt greu o causa d'extinció contractual.

Verificació de l'aplicació de la mesura

El seguiment del compliment efectiu de la mesura es pot dur a terme mitjançant una declaració de l'empresa contractista o un informe de l'òrgan de representació dels treballadors.

- **Contractació de persones en situació d'atur amb dificultats especials d'inserció laboral o d'exclusió social**

Condicions d'aplicació

L'òrgan de contractació pot incloure la mesura social d'incentivar que l'empresa contractista incorpori en l'execució del contracte d'obres persones en situació d'atur amb dificultat especial d'inserció laboral o en situació d'exclusió social.

El plec pot identificar el col·lectiu específic en què es vol implantar la mesura social o plantejar-lo de forma oberta i indiferenciada.

A l'efecte de l'aplicació d'aquesta guia, es consideren col·lectius destinataris o persones en situació d'exclusió social o amb especial dificultat d'inserció laboral, preferentment, les que es trobin en les circumstàncies següents:

- Persones perceptores de renda mínima d'inserció.
- Persones amb discapacitat reconeguda igual o superior al 33%.
- Dones víctimes de violència de gènere (física o psicològica) i persones víctimes de violència domèstica.

- Joves més grans de setze anys i de menys de trenta provinents d'institucions de protecció de menors.
- Persones internes de centres penitenciaris la situació de les quals els permeti accedir a una ocupació, persones en llibertat condicional i persones exrecluses.
- Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en procés de rehabilitació i reinserció social.
- Persones refugiades o demandants d'asil.
- Persones participants en programes municipals d'inserció sociolaboral per a col·lectius en risc d'exclusió o amb dificultats especials.
- Persones que no puguin accedir a la renda mínima d'inserció, però que es trobin, segons informe dels serveis públics competents, en situació o en risc d'exclusió social. (Per exemple: mare o pare de família monoparental, persones de famílies desnonades i persones sense sostre, persones en situació d'atur de llarga durada -més de 12 mesos- més grans de 45 anys, persones en situació d'atur que han exhaurit la prestació o el subsidi per desocupació i no tenen dret a cap altre prestació, joves de menys de 25 anys amb dificultats particulars d'inserció, persones immigrants extracomunitàries en situació regular, persones en situació d'atur amb tots els membres de la unitat familiar en situació de desocupació, persones que hagin exercit la prostitució, persones transsexuals o d'altres en situació o risc d'exclusió).

Es consideraran les característiques tècniques concretes del contracte que es licita per prendre la decisió d'incloure o no aquesta mesura social. No es pot ignorar que, en determinats contractes, els requeriments de formació tècnica del personal que l'executa poden representar un inconvenient per a la incorporació d'aquesta mesura.

L'òrgan de contractació fixarà en el plec de condicions o PCAP, de manera proporcionada, el nombre de persones en situació d'atur o exclusió social que l'empresa contractista ha d'incorporar en l'execució del contracte, considerant els costos, les conseqüències operatives de la mesura, així com el nombre total estimat de persones que han d'executar el contracte. Eventualment, quan es pretengui actuar en benefici d'uns sectors o segments de persones determinats, es pot precisar a quins col·lectius socials concrets han de pertànyer les persones que s'han de contractar en l'execució del contracte.

Si hi ha subrogació de plantilla, la mesura es pot referir a les substitucions i noves contractacions que s'efectuïn durant el temps d'execució del contracte.

Especialment, Barcelona Activa, SA o l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, segons els seus propis programes d'intervenció, poden tenir relació amb l'empresa contractista per facilitar la contractació laboral de les persones.

Verificació de l'aplicació de la mesura

Per facilitar el desplegament de la mesura, l'òrgan de contractació ha de comunicar a l'empresa municipal Barcelona Activa la condició d'execució que s'incorpora en la futura contractació. Barcelona Activa ha de tenir a disposició dels contractistes el servei específic de preselecció de candidats per facilitar l'acompliment de la mesura i l'assessorament necessari.

L'empresa contractista ha de lliurar a la persona responsable del contracte la llista de persones amb la certificació corresponent que acrediti la situació social de la persona o persones contractades.

L'empresa licitadora ha d'aportar documentació acreditativa (mitjançant els mecanismes de recollida i gestió d'informació definits amb aquesta finalitat) de les condicions al·legades per a la valoració de la clàusula.

• **Igualtat de gènere**

Condicions d'aplicació

En les relacions laborals es produeixen discriminacions injustificades entre els homes i les dones. Aquesta infracció del principi constitucional d'igualtat de tracte té diferents manifestacions: els salaris que es paguen pel desenvolupament d'una mateixa activitat són més alts en els homes; la participació de les dones en el desenvolupament dels llocs directius o de responsabilitat és molt inferior als homes sense causa justificada, fins i tot l'exercici de determinades funcions és predominant en els homes.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, fixen

mesures i actuacions en molts àmbits de l'activitat social per tal que es garanteixi la igualtat de gènere.

L'article 10 de la Llei 17/2015 crida a les administracions públiques catalanes perquè incorporin la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública i incloguin condicions d'execució dels treballs objecte del contracte per les quals l'empresa adjudicatària hagi d'adoptar mesures tendents a la promoció d'igualtat de homes i dones. L'article 36.1.a) estableix que les empreses amb més de 250 persones treballadores, les que ho tinguin establert en conveni o les que estiguin obligades per disposició de l'autoritat laboral han de disposar de plans d'igualtat.

L'Ajuntament de Barcelona vol impulsar el compliment d'aquestes mesures legals al si de l'execució del contracte públic municipal. La verificació del compliment d'aquestes lleis es trasllada en aquesta guia com a condició d'execució contractual.

L'Ajuntament de Barcelona obre un procés de verificació de les mesures d'igualtat al si del contracte públic, un procés que també és de col·laboració i ajuda perquè les empreses se sensibilitzin i apliquin aquestes obligacions legals durant el temps d'execució del contracte públic municipal. No es tracta d'obrir un procés de penalització a les empreses contractistes com a "solució" pel compliment de les obligacions legals. Es tracta de facilitar i impulsar la realització efectiva d'aquestes obligacions legals.

Cal activar aquesta mesura quan les característiques d'execució del contracte públic municipal siguin adequades: el contracte ha de tenir una durada mínima, i l'objecte contractual, requerir una utilització de recursos humans perquè l'aplicació de la mesura tingui una significació, però recordant que no es pretén verificar una política general d'empresa, sinó l'aplicació concreta al si del contracte municipal d'una mesura social que aporta eficiència social al contracte.

En aquest sentit, s'inclouen les següents mesures:

- Pla d'igualtat: L'empresa contractista, en els primers deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar el Pla d'igualtat entre homes i dones que serà d'aplicació a les persones que

executin el contracte i, en el cas que no hi estigui legalment obligada a l'elaboració d'aquest pla, ha de presentar les mesures aplicables en relació amb les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes.

Aquesta condició d'execució contractual ha de constar en el PCAP o el plec de condicions, d'acord amb la previsió de l'article 146.2 del TRLCSP.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar les mesures d'igualtat en el termini atorgat rebrà les indicacions, l'ajut i l'assessorament municipal i se li concedirà un termini nou perquè porti la informació de les pràctiques requerides. L'incompliment d'aportació del pla o de les mesures d'igualtat, després de rebre assessorament, suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu.

- Paritat de gènere en els perfils i categories professionals:

Aquesta consideració social es pot incloure en el plantejament d'un contracte públic municipal com una condició d'execució contractual, perquè el requeriment es considera essencial per a l'execució del contracte i s'imposa com una obligació de l'empresa contractista de garantir una paritat en els diferents perfils i categories professionals de les persones que executin el contracte o en el desenvolupament de llocs de responsabilitat directiva en l'execució del contracte.

- Llenguatge i imatges no sexistes:

L'empresa contractista ha de garantir que en les activitats derivades de l'execució del contracte no s'utilitzen llenguatge o imatges sexistes.

- Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe:

L'empresa contractista ha d'entregar un pla que detalli les mesures per prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte. Aquestes mesures podran consistir, com a mínim, en campanyes informatives que detallin què són conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe; accions formatives i la designació de persones de referèn-

cia que vetllin per un espai de treball lliure de violències masclistes o per orientació sexual o identitat de gènere.

Concretament, en els contractes de serveis en què la prestació estigui destinada a persones físiques, es pot establir com a condició d'execució que l'empresa contractista apliqui mesures de protecció específica de les persones professionals contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que aquestes puguin patir per part de les persones usuàries, així com l'adopció de mesures de formació al personal per detectar millor les situacions de violència masclista o per orientació sexual o identitat de gènere que pateixen les persones usuàries finals.

Verificació de l'aplicació de la mesura

En el termini de deu dies posteriors a la formalització del contracte l'empresa entrega a la persona responsable del contracte el Pla d'igualtat o mesures en relació amb les persones treballadores que executen el contracte que ha d'incloure les mesures per prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació o de gènere, en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte. Si l'empresa contractista justifica la impossibilitat d'aportació del pla o de les mesures, l'Administració municipal ha d'aportar el suport suficient perquè pugui dissenyar i aplicar aquestes mesures concretes en el contracte públic municipal.

L'incompliment d'aquesta condició d'execució contractual comportarà l'adopció de les penalitzacions econòmiques que es corresponguin segons les previsions que estableix el plec de condicions.

L'empresa contractista, abans de la recepció del contracte, ha de lliurar a la persona responsable del contracte un informe final sobre l'aplicació de les mesures en l'execució del mateix contracte.

• Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI **Condicions d'aplicació**

La Llei catalana 11/2014, de 10 d'octubre, té l'objecte de garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'article 21.b).5è. estableix que les empreses han d'adoptar codis de conducta i proto-

cols d'actuació per assegurar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.

En l'execució d'un contracte públic es poden donar les condicions en què calgui assegurar l'aplicació correcta de la Llei 11/2014. En aquest sentit, en els contractes que tinguin una composició de mà d'obra significativa o tinguin la ciutadania com a destinatària de la prestació es pot establir com a condició d'execució contractual l'acreditació per part de l'empresa de l'adopció de codis de conducta o protocols d'actuació per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI en l'execució del contracte de referència.

Model de clàusula

Igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI

L'empresa contractista aportarà en el termini màxim de quinze dies posteriors a la data de formalització del contracte el protocol o pla d'actuació que aplicarà en l'execució del contracte per garantir la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI, tant si és el cas entre el personal que executa el contracte com en les persones destinatàries de la prestació. Les mesures poden consistir en formació en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

Si l'empresa justifica la impossibilitat d'entregar en el termini establert el protocol o pla d'actuació, la persona responsable del contracte podrà atorgar un termini complementari de deu dies.

L'Ajuntament de Barcelona organitzarà sessions divulgatives en les quals es farà, amb totes les empreses contractistes de l'Ajuntament i de les empreses del Grup Municipal, una reflexió general de la implantació de les mesures en els contractes públics.

Verificació de l'aplicació de la mesura

La persona responsable del contracte pot requerir a l'empresa contractista les dades acreditatives de l'aplicació de les mesures.

• **Conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal**

Condicions d'aplicació

Es pot establir com a condició d'execució contractual l'adopció per l'empresa contractista de mesures de conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal en relació amb les persones ocupades en l'execució del contracte. Es poden especificar les mesures econòmiques o assistencials que facilitin l'atenció de menors o persones dependents; mesures laborals com la reducció de jornada, excedències, llicències o permisos de paternitat o maternitat; flexibilització, adaptació o reassignació de serveis i horaris en funció de les necessitats de conciliació o altres de similars

Aquesta consideració social ha de suposar un avantatge per a l'execució del contracte i referir-se a les persones intervinents en la seva execució.

Verificació de l'aplicació de la mesura

La persona responsable del contracte requerirà, si escau, acreditació de les mesures.

• **Persones treballadores amb discapacitat**

Condicions d'aplicació

L'article 60.1.d) TRLCSP estableix que una empresa amb 50 o més persones treballadores a la seva plantilla no pot contractar amb les administracions públiques i el sector públic vinculat si no acredita que compleix amb el requisit que com a mínim el 2% del seu personal contractat són persones amb discapacitat, segons exigeix l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. Aquesta prohibició de contractar no es pot aplicar, segons afirma la disposició transitòria 10ª TRLCSP, fins que el precepte tingui una concreció reglamentària. Tanmateix, el TRLCSP estableix en la disposició addicional 4a que els òrgans de contractació poden verificar documentalment que l'empresa compleix la previsió legal.

L'Ajuntament de Barcelona vol activar aquesta obligació legal incorporant una condició d'execució contractual que obligarà l'empresa contractista que tingui les condicions que estableix la Llei 1/2013 a acreditar en els deu primers dies posteriors a la data de formalització del contracte el compliment del requisit legal aportant un certificat en què consti tant el nombre global de les persones treballadores de plantilla com el nombre particular de persones amb discapacitat, o en el cas d'haver-se optat pel compliment de les mesures alternatives previstes legalment, una còpia de la declaració d'excepcionalitat i una declaració de l'empresa licitadora amb les mesures concretes aplicades amb aquesta finalitat.

Verificació de l'aplicació de la mesura

Aquesta acreditació s'entén condició d'execució contractual i el seu incompliment suposarà la imposició d'una penalitat del 2% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins un màxim del 10% si no s'acredita el compliment.

• **Accessibilitat universal**

Condicions d'aplicació

En els contractes que tinguin com a destinatària la ciutadania o el mateix personal de l'Ajuntament, en el plec de prescripcions tècniques i amb caràcter obligatori, s'ha d'incloure una clàusula que estableixi que l'empresa contractista tindrà en compte la Convenció de les Nacions Unides sobre el dret de les persones amb diversitat funcional, així com els criteris d'accessibilitat universal i del disseny universal o disseny per a totes les persones, segons definició del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que va aprovar el text refós de la Llei general de drets de persones amb diversitat funcional i la seva inclusió social.

També es poden considerar com a criteri d'adjudicació les millores d'accessibilitat universal proposades per les empreses licitadores que superin les obligacions legals establertes en la Llei catalana 13/2014, de 30 d'octubre, d'accessibilitat.

Verificació de l'aplicació de la mesura

L'empresa licitadora que hagi presentat l'oferta considerada més avantatjosa ha de formular una declaració responsable abans que

es dicti l'acta o la resolució d'adjudicació del contracte. La persona responsable del contracte podrà requerir una certificació específica en qualsevol moment de l'execució. L'incompliment de les mesures a favor del dret de les persones amb diversitat funcional, així com els criteris d'accessibilitat universal i del disseny universal o disseny per a totes les persones, pot ser causa de penalització econòmica o d'extinció del contracte.

- **Compliment de les normes sociolaborals en el procés productiu i en la distribució comercial**

Condicions d'aplicació

En el plec de prescripcions tècniques i amb caràcter obligatori s'ha d'incloure un clàusula que estableixi que els béns o serveis objecte del contracte s'han fabricat respectant les normes sociolaborals vigents a l'Estat espanyol, la Unió Europea i aprovades per l'Organització Internacional del Treball, especialment la Convenció sobre Drets de l'Infant de 1990 o la Convenció Internacional sobre la Protecció dels Drets dels Treballadors Migratoris i dels seus familiars.

Verificació de l'aplicació de la mesura

Es redactarà una clàusula tipus. L'empresa licitadora presentarà una declaració responsable i l'òrgan de contractació o responsable del contracte pot requerir en qualsevol moment documentació o certificacions acreditatives.

4. CONTRACTACIÓ RESERVADA

Condicions d'aplicació

En el marc dels acords municipals de reserva anual i en funció de l'objecte del contracte, es considerarà el fet de licitar el contracte mitjançant contractació reservada a favor de centres especials de treball o d'empreses d'inserció social regulades en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, d'acord amb la previsió de la disposició addicional cinquena del TRLCSP. En els supòsits de contractació directa sense concurrència, contracte menor, la reserva es pot ampliar també a d'altres entitats sense ànim de lucre o empreses amb objecte social exclusiu de reinserció de persones amb exclusió social.

Verificació de l'aplicació de la mesura

El contracte ha d'especificar que és una contractació reservada.