

ANEXO

INFORME PROPUESTA RELATIVO A LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, LABORAL, DE IGUALDAD, ÉTICAS Y MEDIOAMBIENTALES EN LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y SU SECTOR PÚBLICO

Primero.- Por Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias de fecha 3 de mayo de 2018 se aprobó la Guía práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social y medioambiental en la contratación administrativa de la Administración del Principado de Asturias y su Anexo de Instrucciones para la inclusión de criterios sociales en la tramitación de contratos de la Administración del Principado de Asturias y su Sector Público en las distintas fases del procedimiento de contratación, con la finalidad de poner a disposición de los órganos de contratación y de todos los potenciales contratantes con la Administración, una recopilación abierta y ejemplificativa de cláusulas de responsabilidad social y medioambiental para su incorporación en los expedientes de contratación.

En términos generales, esta Guía se considera adecuada como base estructural y de contenidos, hechas las oportunas modificaciones y algunas incorporaciones que relatamos a continuación, para el Manual de Cláusulas Sociales referido en la medida acordada con los Agentes Económicos y Sociales.

En ella se abordan los aspectos sociales y laborales de interés a considerar en las distintas fases de la contratación pública a través de la ejemplificación orientativa en cuanto a formulación de cláusulas relacionadas con ellos: Calidad en el Empleo, Igualdad entre Mujeres y Hombres, Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales, Fomento del Empleo de Colectivos con Especiales Dificultades, etc.

Segundo.- Como señalamos, transcurridos cuatro años desde su aprobación, resulta necesario proceder a su actualización, especialmente a la luz de las modificaciones normativas operadas recientemente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, que se pasan a relacionar:

1.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporó en su artículo 45 la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En su redacción originaria, dicho precepto establecía, en su apartado segundo que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad referidas debían dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la misma.

2.-Por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se modifica la redacción de dicho apartado, pasando a disponer que las empresas obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad serán las de 50 o más trabajadores, si bien dicha modificación se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, también adicionada por el citado Real Decreto-ley.

Esta aplicación transitoria se traduce en que, desde el pasado 7 de marzo de 2022, las empresas de más de 50 personas trabajadoras vienen obligadas a la elaboración de dichos planes de igualdad.

3.- El pasado día 14 de enero de 2021 entró en vigor el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

De conformidad con su Disposición transitoria única “los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.”

Esta obligación de adaptación alcanza tanto a las empresas obligadas a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad (que, tal y como se indicó, desde el pasado día 7 de marzo son todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras), como a aquellas empresas que, sin alcanzar dicha plantilla, procedan de manera voluntaria a la elaboración e implantación de un plan de igualdad y a su correspondiente registro ante la Autoridad Laboral competente, a los que también les será de aplicación la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

16 DIC. 2023

4.- Asimismo, el pasado 14 de abril de 2021 entró en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en cuyo artículo 7 establece la obligación de todas las empresas que elaboren un Plan de igualdad de incluir en el mismo una auditoría retributiva que deberá ajustarse al contenido previsto en el artículo 8 del referido Real Decreto.

Tercero.- A la vista de las referidas disposiciones normativas se pasa a enumerar una serie de modificaciones que podrían operar en la Guía.

Así, en primer lugar, y con carácter general, se considera procedente la sustitución, en todos los apartados de la Guía, de la referencia “cláusulas sociales” por la correspondiente a “cláusulas sociales, laborales y de igualdad”. Ello incluye la adición de la palabra laboral tanto en el título, que se propone pase a ser “Guía Práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social, laboral, de igualdad, ética y medioambiental...”, como en el apartado 2- Objeto de la Guía, en el primer apartado, que debería indicar “(...) aspectos sociales, laborales, de igualdad, éticos y ambientales(...)”, como en el apartado 3 de la Guía donde se desarrollan las posibles cláusulas a incluir en el procedimiento de contratación, cada vez que se alude a “cláusulas sociales”.

Del mismo modo, en el Objeto de la Guía se propone la adición de un segundo párrafo con el siguiente literal: “En dicha incorporación habrá de tenerse en cuenta que cualquiera de los criterios o cláusulas a incorporar deberá ser proporcional, estar suficientemente vinculado al objeto del contrato y motivado en la memoria del expediente de contratación”.

Se propone también la adición de un tercer párrafo con la siguiente redacción:

Igualmente, debe considerarse que según el artículo 99.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, cabe definir el objeto de un contrato sin cerrarlo a una única solución. El objeto de los contratos del sector público deberá ser determinado. El mismo se podrá definir en atención a las necesidades o funcionalidades concretas que se pretendan satisfacer, sin cerrar el objeto del contrato a una solución única. En especial, se definirán de este modo en aquellos contratos en los que se estime que puedan incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten.

En segundo lugar, en lo que al precitado apartado 3 de la referida Guía práctica se refiere, se proponen las siguientes modificaciones o adiciones en las concretas cláusulas sociales, laborales, de igualdad, éticas y ambientales, susceptibles de incorporación a los Pliegos:

1.- Apartado 3.1. Definición del objeto del contrato:

1.1.- Se plantea la modificación del título del Apartado A), que pasaría a ser "Cláusulas Sociales, Laborales y de Igualdad".

1.2.- En el punto 5 del Apartado A) se sustituirá la referencia al servicio de "limpieza" por el de "mantenimiento de edificios".

1.3.- En el apartado B), Cláusulas Ambientales, para incorporar a la Guía dos nuevos anexos específicos, se plantea añadir dos nuevos puntos con la siguiente redacción:

"9.- Redacción de proyectos de obra civil incluyendo criterios de sostenibilidad ambiental. (Con sujeción a las condiciones de obligado cumplimiento recogidas en el Anexo I).

10.- Ejecución de obra civil incluyendo criterios de sostenibilidad ambiental. (Con sujeción a las condiciones de obligado cumplimiento recogidas en el Anexo II)."

2.- Apartado 3.2. Fase de Selección:

2.1.- Se plantea la modificación del título del Apartado A), que pasaría a ser "Cláusulas Sociales, Laborales y de Igualdad".

2.2.- Al punto 1 se le daría una redacción más genérica, en el sentido de valorar la experiencia específica de la empresa en la prestación de servicios o trabajos de carácter similar a los que constituyen el objeto del contrato, pudiendo concretar los Pliegos el período durante el cual deben haberse ejecutado dichos trabajos, así como la obligación de acreditar el importe, fecha, destinatario de los mismos y la forma de constatación.

2.3.- En lo que atañe a las personas trabajadoras que la empresa asigne a la ejecución del contrato, se valorará, siempre que sea superior a la mínima exigida como solvencia en los Pliegos, la experiencia laboral en trabajos análogos siempre que se trate de puestos específicos relevantes para su ejecución y cuya calidad afecte de manera significativa a la misma, concretando los Pliegos el período durante el que deben haber ejecutado esos trabajos, el destinatario de los mismos y la forma de constatación.

2.4.- En el apartado B), Cláusulas Ambientales, para incorporar a la Guía dos nuevos anexos específicos, se añadiría un primer párrafo con la siguiente redacción: "En los contratos de redacción de proyectos y ejecución de obra civil

incluyendo criterios de sostenibilidad ambiental, se regirán por lo recogido en los Anexos I y II. En los restantes:"

3.- Apartado 3.3. Prohibiciones para contratar:

3.1.- Cuando se indica que "en fase de presentación de las ofertas se ha de exigir en los pliegos la presentación de una declaración responsable en la que manifieste la empresa licitadora que no se halla incurso en ninguna de las citadas prohibiciones para contratar y, concretamente, en la referida a la obligación de diseñar y aplicar un plan de igualdad para las empresas de más de 200 personas", debe sustituirse por "las empresas de más de 50 personas".

3.2.- En el mismo apartado, deberá indicarse que, "en caso de tener una plantilla superior a 50 personas, se deberá aportar la siguiente documentación:

- Copia del Plan de Igualdad (ya no procede hacer referencia al diagnóstico de situación, medidas adoptadas, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento, dado que es contenido mínimo obligatorio que, necesariamente, debe formar parte del Plan de Igualdad a tenor del artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).
- Copia de la Resolución de inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Principado de Asturias o, en su caso, de la Comunidad Autónoma o Autoridad Laboral competente. (A raíz de la modificación operada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, de conformidad con el artículo 1 apartado f), serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Obligación que se reitera en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, al indicar que "Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.")
- Procede la supresión del último punto, que hace referencia al certificado o declaración responsable de haber participado en su

16 DIC. 2023

elaboración y aprobación el comité de empresa o las personas trabajadoras, toda vez que, a tenor del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las comisiones negociadoras de los Planes de Igualdad deberán estar integradas, necesariamente, por la parte social, por la representación legal de los trabajadores y, en su defecto, por las personas designadas por los sindicatos más representativos y más representativos de sector, no siendo admisibles las comisiones negociadoras constituidas "ad hoc" por trabajadores de la empresa.

4.- Apartado 3.4. En fase de adjudicación:

4.1.- En el apartado A) Cláusulas Sociales, Laborales y de Igualdad, se propone incorporar un número 2 que preceda al actual punto 2, en el que se valore como criterio de adjudicación la creación de empleo estable, preferentemente indefinido con carácter general, mediante una cláusula tal como la que sigue: "Se otorgarán X puntos por cada número de personas (o jornadas laborales en horas) que se proponga contratar de manera indefinida a mayores de las establecidas obligatoriamente en los Pliegos rectores de la contratación". Siempre que ello redunde en una mejora en la ejecución del contrato.

4.2.- Por su parte, en el actual número 2, se considera conveniente adicionar dos nuevos puntos:

- Uno conforme al cual "Se otorgarán X puntos por cada contrato laboral suscrito con personas en riesgo de exclusión social".

- Otro para la valoración de la "creación de una bolsa de empleo para futuras contrataciones y sustituciones que bareme la formación académica, profesional y la experiencia de los incluidos en la misma, a efectos de garantizar que las contrataciones y sustituciones se realicen en base a los criterios de mérito y capacidad".

4.3.- En el número 3 de ese mismo apartado A), se propone la modificación de la letra d), toda vez que, de conformidad con el artículo 46.3. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en conexión con el artículo 2.5. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, "Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.", de manera que no caben planes de igualdad específicos para el personal que ejecute un determinado contrato.

4.4.- En el mismo número 3, se plantea la modificación de la letra e), complementando el texto ya expresado sobre la “Presentación de un Plan de Conciliación...” con que “en el mismo se implementarán medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

4.5.- En el número 4, de “Calidad en el Empleo”, se plantea la adición de un nuevo apartado 4.4 valorando, como medida para optimizar la calidad del empleo y minimizar el consumo de recursos, el compromiso de facilitar por parte de la empresa adjudicataria, en aquellos puestos de trabajo vinculados a la ejecución del contrato que sean compatibles con el mismo, el teletrabajo, con arreglo a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (que derogó el RD-I 28/2020, de 22 de septiembre, convalidado previamente).

4.6.- En el apartado B), Cláusulas Ambientales, para incorporar a la Guía dos nuevos anexos específicos, se añadiría un primer párrafo con la siguiente redacción: “En los contratos de redacción de proyectos y ejecución de obra civil incluyendo criterios de sostenibilidad ambiental, se regirán por lo recogido en los Anexos I y II. En los restantes:”

5.- Apartado 3.5. En fase de ejecución:

5.1.- En el apartado A) Cláusulas Sociales, Laborales y de Igualdad, se propone incluir, con anterioridad a los restantes puntos, la obligación del contratista de garantizar la estabilidad de la plantilla adscrita a la ejecución del contrato a lo largo de todo el período de ejecución del mismo, salvo causas debidamente justificadas ante el órgano de contratación.

5.2.- En el número 3 del mismo apartado, en el primer guion se propone sustituir la referencia a centros especiales de trabajo por Centros Especiales de Empleo y adicionar a éstos y a las Empresas de Inserción Sociolaboral, los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, con arreglo a la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

5.3.- Se plantea, igualmente, la modificación del punto número 4 del antedicho apartado A) dado que, como se señaló más arriba, no cabe la elaboración de un Plan de Igualdad específico para parte de la plantilla, por lo que se propone como posible condición especial de ejecución: Aplicación por la adjudicataria de un Protocolo específico para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres.

16 DIC. 2023

Estos protocolos, con arreglo al artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán objeto de depósito voluntario en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Principado de Asturias o de la Comunidad Autónoma o Autoridad Laboral competente. La adopción de los mismos también podría valorarse como criterio de adjudicación, siempre que estén vinculados al objeto del contrato, en cuyo caso no podría imponerse como condición especial de ejecución, salvo que se valoren aspectos distintos.

5.4.- Se propone, antes del actual punto 9 relativo al contrato de obras, adicionar un nuevo punto 9 en el que se establezca como condición especial de ejecución “la obligación de desarrollar un itinerario formativo para el personal que va a desarrollar la actividad, que le permita tener actualizados los conocimientos y el empleo de nuevas técnicas y tecnologías en la actividad objeto del contrato, mejorando su capacidad y cualificación”.

5.5.-En el punto 13 (nuevo punto 14 al adicionar uno nuevo), se propone incorporar, entre las acciones de formación a incluir como condición especial de ejecución, además de las previstas en materia preventiva, acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

5.6.- En el apartado B), Cláusulas Ambientales, para incorporar a la Guía dos nuevos anexos específicos, se añadiría un primer párrafo con la siguiente redacción: “En los contratos de redacción de proyectos y ejecución de obra civil incluyendo criterios de sostenibilidad ambiental, se regirán por lo recogido en los Anexos I y II. En los restantes:”

6.- ANEXO:

En el punto 5 del mismo, procede la modificación de la denominación de la Dirección General de Trabajo por la de Empleo y Asuntos Laborales y de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo por la de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo.

Cuarto.- A propósito de la revisión de esta Guía, se entiende procedente la adaptación del Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias de fecha 10 de febrero de 2016, por el que se reserva el derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos a Centros Especiales de Empleo y a empresas de inserción, y se establecen los

porcentajes mínimos de esta reserva y las condiciones mínimas para garantizar su cumplimiento, a lo dispuesto en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que viene a sustituir la regulación contenida anteriormente en la Disposición Adicional 5ª del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, quedando redactada dicha disposición en el siguiente sentido: “Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción ...”.

De conformidad con la Disposición referida la reserva debería circunscribirse no a centros especiales de empleo sino a centros especiales de empleo de iniciativa social. A estos efectos la Disposición Final 14ª de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, añade un apartado 4 al artículo 43 del Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, definiendo los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social .

Acuerdo Consejo de Gobierno
Reunión de

16 DIC. 2023