

ESPARRU JURIDIKOA



Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legea; horren bidez, 2014ko otsailaren 26ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014/23 (EB) eta 2014/24 (EB) Zuzentarauen transposizioa egiten da Espainiako ordenamendu juridikora.

202. artikulak honela dio:

“Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

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

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

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyéndose así a dar cumplimiento al objetivo que establece el artículo 88 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de

Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.

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



KLAUSULA EREDUA



EXEKUZIO BALDINTZAK

Kontratu honetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin lotutako exekuzio-baldintza sozialak sartuko dira, eta horren berri eman beharko da lizitazio-iragarkian.

Xede horretarako, klausula hauek sar daitezke:

- ▶ 4/2005 Legean, otsailaren 18koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoan, eta 3/2007 Lege Organikoan, martxoaren 22koan, emakumeen ta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoan, ezarritako printzipioak eta betekizunak betetzea.
- ▶ Dokumentazio, publizitate, irudi edo material orotan, ez da hizkera sexista erabiliko, ezta emakumeen diskriminazioa edo estereotipo sexistarik erakusten duen irudirik ere. Halaber, balio hauek sustatu behar dira emakumeen irudiari dagokionez: berdintasuna, ordezkaritza orekatua, aniztasuna, baterako erantzukizun eta generorolen eta -identitateen aniztasuna.
- ▶ Kontratuaren prestazioa emateko lanerako kontratatutako pertsonetatik, gutxienez %40 emakumeak izan behar dute.
- ▶ Entitate edo enpresa esleipenduneko lanpostu kualifikatuen, ardurazkoen edo gerentziazkoen %40 emakumeek bete behar dituzte, gutxienez.
- ▶ Prestazioa emateko lanerako kontratatutako pertsonetatik, gutxienez %15 laneratzeko zailtasun bereziak dituzten emakumeak izango dira; esaterako, emakumeen aurkako indarkeria nozitu dutenak, guraso bakarreko familiaburu direnak, desgaitasunik duten pertsonak edo iraupen luzeko langabetuak.
- ▶ 250 langiletik gorako enpresek egiaztatu egin beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana diseinatu eta benetan aplikatu dutela, 3/2007 Legean, martxoaren 22koan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirakoan, ezarritakoari jarraiki.
- ▶ Enpresa esleipendunaren plantillarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuko dela bermatuko da, honako hauekin lotutako politiketan: prestakuntza, langileen hautaketa, sailkapen edo kategoria profesionalak, arreta, mailaz igotzea, soldatak, egonkortasuna edo lanean jarraitzea, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta -osasuna, eta lanaldiaren iraupena eta antolamendua.

- ▶ Kontratuaren diseinuak eta exekuzioak genero-ikuspegia aintzat hartu beharko dute, diagnostikoan, helburuetan, jardueretan eta ebaluazioan. Halaber, amaierako justifikazioan, kontratazioak generoan izandako eraginari buruzko memoria eman beharko da. Memorian, pertsona erabiltzaile edo onuradunen sexuaren arabera banakatutako datu eta adierazleak erabiliko dira, aplikatutako berdintasun-neurrien eragina ebaluatu ahal izateko.

Baldintza horiek kontratuko funtsezko obligaziotzat jotzen dira; beraz, obligazio horiek ez betetzeak kontratua suntsiaraztea ekar dezake, Sektore publikoko kontratuen Legeare testu bateginaren 211 artikuluari jarraiki, edo kontratuarekin aurrera jarraitzea zigor bat jarrita, eta zigor horren zenbatekoa izango da ez-betetzearen larritasuna eta ondorioen araberkoa, eta derrigorrez, aurrekontuaren zenbatekoaren %10a baino gutxiagokoa, BEZa kenduta, eta Kontratuen Lege Berriaren 192. artikuluari jarraiki, ezin daiteke izan kontratuaren %50a baino gehiagokoa.

Obligazio horiek zehazki araututa daude honako hauetan: 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 118. artikuluan; 2004/18/EE Zuzentarauaren 24. artikuluan; 3/2007 Lege Organikoaren 33. eta 34. artikuluetan; 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, 20.2. artikuluan; eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren Erabakiaren IX.3 atalean.

