

### Cómo aplicar la igualdad de género en las distintas fases del procedimiento de contratación

**Jaime PINTOS SANTIAGO**

*Abogado-Consultor Especialista en Contratos Públicos  
Director del Título Especialista en Contratos Públicos de la UDIMA  
@pintos\_jaime*

En este trabajo comprobaremos de manera práctica cómo utilizar la consideración de la igualdad de género como aspecto social, dentro del marco del Derecho de la Unión Europea y del Ordenamiento Jurídico español. Cómo la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público mantiene y refuerza las posibilidades de cláusulas y criterios sociales de género en la contratación pública. Abordaremos a través de ejemplos prácticos cómo se puede llegar a plasmar la igualdad de género en las distintas fases del procedimiento de contratación administrativa.

#### SUMARIO

- I. Preliminar
- II. Los aspectos referidos a la igualdad de género en la normativa de contratos
- III. La aplicación de la igualdad de género en las distintas fases del procedimiento de contratación

#### I. PRELIMINAR

Es importante antes de entrar en materia hacer una pequeña conceptualización de la expresión aspectos (criterios o cláusulas) sociales. Respecto de la primera tiene diversas acepciones, entre ellas se entienden incluidas, por ejemplo, medidas de carácter socio-laboral como la lucha contra el desempleo y la exclusión social, o medidas por las que se garantiza el respeto al principio de igualdad y dentro de este, concretamente, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En definitiva, podríamos decir, generalizando, que se trata de aspectos tendentes a fomentar políticas de empleo, políticas socio-laborales o políticas de igualdad, que persiguen objetivos distintos de los puramente económicos, teniendo por tanto un carácter no estrictamente comercial, si bien también una importante repercusión económica.

Lo mismo se podría decir de los aspectos medioambientales, estos dirigidos a la conservación y preservación del medio ambiente.

### II. LOS ASPECTOS REFERIDOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NORMATIVA DE CONTRATOS

Fueron la Directiva 2004/18 y la Directiva 2004/17 las que plasmaron por primera vez criterios sociales y medioambientales en la contratación pública, normas comunitarias que tuvieron su reflejo en España, en la Ley 30/2007 y en la Ley 31/2007, posteriormente en el TRLCSP de 2011. Después llegaron las novedades al respecto aparecidas en la LCSP2017 derivadas de la transposición de las Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE.

Respecto a las nuevas Directivas, refiriéndonos por todas a la Directiva 2014/24/UE, nos encontramos con referencias expresas en numerosos preceptos de la misma. Sirva como ejemplo citar el art. 18.2; el 20 que se refiere a los contratos reservados; el 42 que recoge las especificaciones técnicas; el 43 en relación a las ofertas anormales o desproporcionadas; el 57 con respecto a las causas de exclusión; el 67 o el 70 que dispone la posibilidad de establecer condiciones especiales relativas a la ejecución del contrato de tipo medioambiental, social o relativas al empleo.

También se recogen estos aspectos en la normativa nacional, principalmente a los efectos de este trabajo en los arts. 71.1 b), 145<sup>(1)</sup>, 147 y 202 LCSP 2017, así como la disposición adicional cuarta que recoge los contratos reservados. Preceptos que suponen un claro ejemplo de los tres estadios donde cabe incluir las cláusulas sociales, esto es, las fases de admisión, adjudicación y ejecución del contrato.

La LCSP2017, dando el abordaje más ambicioso que realiza a la contratación estratégica, donde se incluyen las cláusulas sociales, amplía notablemente lo exigido por la norma anterior:

Así podemos observar lo siguiente:

#### 1. En las prohibiciones de contratar

En el art. 71.1.b) LCSP17 nos encontramos con la consideración social como criterio de exclusión por infracciones graves en el orden social, y por la remisión que realiza al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000) con una prohibición para contratar expresamente vinculada a la igualdad de género, constituida por el hecho de «no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad se establezca legalmente».

En la LCSP2017 vemos que, entre las prohibiciones de contratar se incluye tanto el haber sido condenado mediante sentencia firme por delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 71.1.a) como sancionado con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades (art. 71.1.b), y además se establece como causa de prohibición de contratar con la Administración, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad (art. 71.1.d).

**La LCSP2017, dando el abordaje más ambicioso que realiza a la contratación estratégica, amplía notablemente lo exigido por la norma anterior**

(1) La relación de consideraciones de tipo social que realiza el art. 202.2 LCSP2017 además de no ser taxativa, dado que literalmente dice «podrán referirse, en especial, ...», contempla la posibilidad expresa de «eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer» en el mercado laboral. Lo mismo ocurre, en cuanto al carácter abierto de los criterios a utilizar, en el caso del art. 145 LCSP2017 con lo que obviamente cabe entender que quepa incorporar como exigencia de ejecución contractual cualquier cuestión vinculada a la igualdad de género. Véase en este sentido apartado 54 de la sentencia del TJUE *Concordia Bus Finland*, el cual, a su vez, hace a este respecto una llamada al apartado 35 de la sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2001, *SIAC Construction*, asunto C-19/00, Rec. p. I-7725.