



---

# Fichas de criterios sociales para Empresas de Inserción

---



**faedei**

Federación de Asociaciones Empresariales  
de Empresas de Inserción

## **EDITA**

### **Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI).**

Calle de la Escuadra, 11. 28012 Madrid

Tel. 91 444 13 13 · faedei@faedei.org

**[www.faedei.org](http://www.faedei.org)**

## **REALIZACIÓN**

Coordinación

**Aicha Belassir**

Redacción

**Javier Mendoza Jiménez**



## **DISEÑO Y MAQUETACIÓN**

En 2018 IM Nova se constituye como Empresa de Inserción, ofreciendo de este modo un espacio de desarrollo formativo y profesional para personas que necesitan un impulso para alcanzar la plena integración social, siendo su empleabilidad una condición indispensable para conseguirla.

**[www.imnova.com](http://www.imnova.com)**

# Índice

---

<b>Introducción</b>	<b>02</b>
<b>La vinculación de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato:</b>	<b>04</b>
<b>Fichas de criterios sociales:</b>	<b>06</b>
Integración de colectivos desfavorecidos en la ejecución del contrato	<b>08</b>
Subcontratación con centros especiales de empleo y empresas de inserción	<b>10</b>
Plan de igualdad de género aplicado a la ejecución del contrato	<b>12</b>
Fomento de la contratación femenina	<b>14</b>
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	<b>16</b>
Estabilidad en el empleo	<b>18</b>
Adscripción de un mayor número de personas para la ejecución del contrato	<b>20</b>
Medidas de prevención, seguridad y salud	<b>22</b>
Formación de la plantilla que ejecutará el contrato	<b>24</b>
Formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato	<b>26</b>
Suministro de productos basados en un comercio equitativo	<b>28</b>

---

## Introducción

Además de los contratos reservados, otra de las maneras que tienen las Empresas de Inserción de tener más posibilidades de ganar una licitación es si los criterios para su valoración incluyen aspectos donde puedan destacar. Con ese objetivo, y para favorecer la compra pública responsable, se ofrecen una serie de fichas con criterios de carácter social que pueden ser afines a este tipo de entidades y que pueden servir, además, para promover el desarrollo sostenible.

### La vinculación de los criterios de adjudicación con el objeto del contrato

Antes de empezar a lanzar fichas con criterios sociales, se hace indispensable detenerse en uno de los principales problemas para su introducción, como es su necesaria vinculación sobre el objeto del contrato. Si atendemos a lo que dice la LCSP, en el artículo 145.6 sobre el tema, encontramos que:

*6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refieran o integren las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:*

*a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;*

*b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.*

Esta modificación con respecto a normativa anterior ha facilitado la introducción de criterios de carácter, sobre todo, medioambiental. Sin embargo, los criterios sociales han tenido peor aceptación. Existen notables contradicciones entre los Tribunales de

Contratación y el Tribunal Supremo en el campo de la mejora de condiciones salariales, donde la introducción como criterio de la mejora del salario por encima del convenio colectivo ha sido rechazado por el segundo, con el argumento de que no ayuda a mejorar la prestación contractual.

Aunque la LCSP no lo menciona expresamente, puede acudir a las resoluciones de los Tribunales de Contratación para *afinar* un poco más qué se entiende por vinculación con el objeto del contrato. Entre las distintas resoluciones a las que se puede atender, quizás la Resolución 195/2018 del TACRC es la que arroja luz de una manera más clara. Allí se recoge que para determinar si un criterio de adjudicación guarda relación directa o no con el objeto del contrato, debe resultar en una **mejor prestación del mismo**. Es decir, se debe aportar un **valor añadido** al objeto del contrato.

Desde esta guía se propone atacar el problema desde otro punto de vista y hacer una reflexión sobre **el objeto**

**del contrato en sí**, es decir, cómo se define aquello que se quiere contratar. Si volvemos a la LCSP, concretamente al artículo 99.1 se dice que:

*1. 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 pretenden 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 **pueden incorporarse innovaciones tecnológicas, sociales o ambientales que mejoren la eficiencia y sostenibilidad de los bienes, obras o servicios que se contraten**.*

Teniendo esto en cuenta, lo siguiente que hay que hacer es ver dentro de qué contexto puede trabajar la administración pública. En cuanto a las resoluciones de los Tribunales, hay pocas que se hayan pronunciado

en este campo. Un estudio de Jaime Pintos Santiago<sup>1</sup> señala las dos siguientes:

**Resolución 287/2020 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Canarias** que dice que:

*Según establece el artículo 99 de la LCSP, el objeto del contrato deberá ser determinado, y la LCSP otorga al órgano de contratación la competencia de concretar el mismo, siendo conveniente recordar que el artículo 67.2 del RGLCAP prevé que en los PCAP deberá figurar la definición del objeto del contrato, así como las necesidades a satisfacer y los factores de todo orden a tener en cuenta con respecto a las mismas. **Sin duda alguna, a la hora de determinar, definir y concretar el objeto del contrato, el órgano de contratación se encuentra, al igual que al fijar otros elementos del procedimiento contractual, asistido por la discrecionalidad téc-***

**nica fundamentada en el hecho de que la Administración contratante es la concedora de las necesidades que pretende satisfacer y de los recursos que cuenta para ello.**

Por su parte, la Resolución 756/2014, de 15 de octubre, TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES precisa que:

*“lo dispuesto en los artículos 86 y 117.2 del TRLCSP, con arreglo a los cuales **el contrato debe ajustarse a los objetivos que la Administración contratante persigue para la consecución de sus fines, correspondiendo a ésta apreciar las necesidades a satisfacer con el contrato y siendo la determinación del objeto del contrato una facultad discrecional de la misma, sometida a la justificación de la necesidad de la contratación**. Por ello, como ha reconocido este Tribunal en las Resoluciones, 156/2013, de 18 de abril y 194/2013, de 23 de*

---

<sup>1</sup> Se recomienda visitar la página <https://www.jaimepintos.com/> que contiene este y otros numerosos ejemplos útiles en materia de contratación pública.

*mayo, la pretensión de la recurrente no puede sustituir a la voluntad de la Administración en cuanto a la configuración del objeto del contrato y a la manera de alcanzar la satisfacción de los fines que la Administración pretende con él.”*

Por lo tanto, lo que se debe responder adecuadamente es la pregunta de **qué queremos conseguir con un contrato**. Y aquí entran en juego dos cosas que pueden interesar a la Empresas de Inserción: a) el mandato de la LCSP para el fomento de la participación de las Empresas de Economía Social, b) la promoción del desarrollo sostenible desde la compra pública.

En los últimos años han surgido innumerables guías, estrategias, planes e incluso leyes que tienen que ver con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su consecución. Sin embargo, ¿cuántos objetos contractuales recogen de manera efectiva esa intención? Dicho de otra manera, en cuántas licitaciones se expresa de

manera clara que uno de los objetivos del contrato es la consecución de una estrategia determinada. La respuesta, probablemente, se acerca bastante a cero.

Como las cosas prácticas se entienden mejor, vamos a tomar dos ejemplos basados en un mismo objeto contractual de base: el mantenimiento de edificios de una ciudad.

En el caso a) si lo que nos interesara fundamentalmente fuera la ejecución del contrato sin tener en cuenta las posibles externalidades positivas, podría definirse el objeto como: *Mantenimiento de los edificios XX*.

Si quisiésemos ir un paso más allá, podríamos definir más en profundidad lo que queremos conseguir con el contrato, haciendo hincapié en los efectos positivos que pueda tener, definiendo el objeto como sigue: *Mantenimiento de los edificios XX con productos sostenibles y para contribuir a la creación de empleo de calidad*.

Una última cuestión que puede introducirse, en caso de tener diseñada una estrategia de desarrollo sostenible, podría ser el hacer referencia dentro del objeto contractual precisamente a esos documentos que deben tenerse en cuenta también en la contratación pública. A modo de ejemplo, podríamos tener lo siguiente: *Mantenimiento de los edificios XX, con productos sostenibles y que contribuya a la consecución de la estrategia de desarrollo sostenible del Ayuntamiento XX*.

Aclarado lo anterior, podemos pasar a las fichas de criterios. Para cada una de ellas se contempla el objetivo, su naturaleza, ejemplos de redacción, la ponderación sugerida, la justificación posible, por qué puede beneficiar a las EI, mecanismos de control y con qué ODS podrían relacionarse.

---

# Fichas de criterios sociales para Empresas de Inserción

---



# Integración de colectivos desfavorecidos en la ejecución del contrato

---

**Nombre del criterio** Integración de colectivos desfavorecidos en la ejecución del contrato.

---

**Objetivo del criterio** Este criterio se introduce para facilitar la inserción sociolaboral de las personas procedentes de colectivos en riesgo de exclusión

---

**Ponderación sugerida** Hasta el 15%

---

**Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)** Fórmula

---

**Ejemplo(s) de redacción del criterio** Adscripción a la plantilla que ejecutará el contrato de personas procedentes de colectivos desfavorecidos

Se valorará con hasta 10 puntos la adscripción a la plantilla que ejecutará el contrato de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Se otorgarán 2 puntos por cada contrato a tiempo completo con duración igual a la del contrato que se realice para una persona proveniente de dichos colectivos que se contraten dentro de la plantilla adscrita a la ejecución del contrato, hasta un máximo de 5 personas.

Para cada persona de los colectivos establecidos se valorará a dedicación propuesta conforme a la siguiente fórmula:  
[nº horas dedicación semanales/40] + [nº de meses de contrato/duración del servicio/obra]

A modo de ejemplo (suponiendo un servicio de 1 año):

1. Para un contrato a tiempo completo con duración igual al tiempo del servicio/obra se otorgaría:  
 $1 \times (40/40 + 12/12) = 2$  puntos
2. Para un contrato a tiempo parcial con duración igual a la mitad del tiempo del servicio/obra se otorgaría:  
 $1 \times (20/40 + 6/12) = 1$  puntos

Se entenderán por personas con dificultades de acceso al mercado laboral las siguientes:

1. Las descritas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
2. Los perfiles descritos en la Resolución del Parlamento de Canarias 8L/PNL-0417, de 6 de abril de 2015.
3. Personas solicitantes de la Prestación Canaria de Inserción que cumplan los requisitos para el acceso a la misma, sean o no beneficiarios.
4. Personas provenientes de Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo.

Para garantizar que las personas pertenecen a esos colectivos deberá recabarse bien un informe de los servicios sociales, bien una certificación de una Empresa de Inserción o un Centro Especial de Empleo que acredite esa condición.

---



---

**Para tener en cuenta**

1. Necesidad de definir correctamente qué se entiende por "una persona".
2. A mitad del contrato puede pedirse una relación firmada por la adjudicataria donde liste las personas que ha contratado y adjunte los informes correspondientes.
3. Es adecuado especialmente para contratos con gran cantidad de personal
4. Es aconsejable definir el objeto contractual para que contemple criterios sociales

---

**Justificación del criterio**

La inserción de personas provenientes de colectivos en riesgo de exclusión supone mejorar el impacto social del contrato y ahondar en la reducción de las diferencias sociales. Además, se puede alinear con las estrategias para la inserción de personas que pueda tener la administración.

---

**Justificación de la fórmula usada**

La fórmula utilizada otorga mayor puntuación a la oferta que presenta un mayor número de personas, estableciendo un criterio claro sobre los aspectos que se evalúan, que están referidos a la duración del contrato.

---

**Umbral de anomalía del criterio**

En este caso, no se establece un umbral de anomalía, si no de saciedad. Con un número máximo de personas (en este caso 5) a partir del cual no se valorarán con puntos extra. Ello se hace teniendo en cuenta que, dado el presupuesto del contrato, un mayor número de personas podría poner en riesgo el equilibrio económico del mismo.

---

**Tipo de contratos más adecuado**

Intensivos en mano de obra: obras de duración mayor de 6 meses, limpieza, jardinería, mantenimiento.  
No recomendable para suministros.

---

**Mecanismo de control**

- Para la adjudicación:
- Declaración responsable de los licitadores indicando el número de personas, tipo de contrato y duración de estos.
- Para la ejecución:
- Informe de los servicios sociales/entidades sociales que acredite que las personas contratadas provienen de esos colectivos.
  - Modelo RNT –Relación Nominal de Trabajadores donde se indiquen las personas pertenecientes a los colectivos.

---

**¿Con qué ODS se relaciona?**

ODS 8 y ODS 10

---

**Por qué puede beneficiar a las EI**

Porque fomenta el empleo de las personas que contratan estas empresas. Puede ser beneficioso para tener más puntos o bien para lograr compromisos con las empresas tradicionales para que contraten personas que actualmente tengamos empleadas.

---

# Subcontratación con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción

<b>Nombre del criterio</b>	Subcontratación con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción
<b>Objetivo del criterio</b>	Este criterio se introduce para promover la participación de las entidades de Economía Social en las licitaciones públicas y facilitar la inserción sociolaboral de las personas procedentes de colectivos en riesgo de exclusión
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 15%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Se valorará la subcontratación de un porcentaje del precio de adjudicación del contrato a través de un Centro Especial de Empleo de iniciativa social o una Empresa de Inserción.</p> <p>Por cada 1% de subcontratación se otorgará 1 punto hasta un máximo de 15.</p> <p>Se otorgarán como máximo 15 puntos para una subcontratación del 15% del precio del contrato. Para valores menores se prorrateará proporcionalmente y para valores mayores se otorgará la puntuación máxima.</p> <p>Las entidades con las que se subcontrate deben cumplir los requisitos establecidos respectivamente en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción o bien aquellas que las substituyeran o modificaran en el futuro.</p>
<b>Para tener en cuenta</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Puede restringirse la participación a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y Empresas de Inserción y usar la subcontratación como mecanismo para la reserva de contratos.</li><li>2. También puede definirse la subcontratación para entidades de la Economía Social (asociaciones, fundaciones, etc.)</li><li>3. Los mecanismos de control deben ser claros para evitar abusos por parte de los licitadores.</li><li>4. Debe consultarse el catálogo de servicios - disponible en el Servicio Canario de Empleo en el caso de Canarias - de este tipo de entidades.</li><li>5. Deben, como en cualquier otra subcontratación, definirse si hay o no tareas principales que no pueden ser objeto de la misma.</li></ol>
<b>Justificación del criterio</b>	Con la inclusión de este criterio se contribuye a incrementar la participación de las entidades de Economía Social dentro de la contratación pública, que es uno de los objetivos que establece el artículo 1.3 de la Ley de Contratos del Sector Público (LSCP). Incorporar este tipo de entidades en las licitaciones tiene la ventaja de poder incluir a personas en riesgo de exclusión a la ejecución del contrato a través de éstas, lo que añade un beneficio social a la licitación.

---

<b>Justificación de la fórmula usada</b>	La fórmula utilizada otorga mayor puntuación a la oferta que presenta un mayor porcentaje de subcontratación, estableciendo un criterio claro sobre las cantidades y los límites en los que se evalúa la oferta.
<b>Umbral de anormalidad del criterio</b>	En este caso, no se establece un umbral de anormalidad, si no de saciedad. Con un porcentaje máximo de subcontratación a partir del cual no se valorarán con puntos extra. Ello se hace teniendo en cuenta que un mayor porcentaje de subcontratación podría desvirtuar la ejecución del contrato por parte de la empresa adjudicataria, que delegaría en la subcontrata tareas esenciales.
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Intensivos en mano de obra: obras de duración mayor de 6 meses, limpieza, jardinería, mantenimiento. No recomendable para suministros.
<b>Mecanismo de control</b>	Para la adjudicación: - Documento (precontrato, por ejemplo) firmado por ambas partes donde se especifique la cantidad y las tareas que se pretenden subcontratar.  Para la ejecución: - Declaración responsable de ambas entidades que acredite que se han cumplido las condiciones del precontrato.
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 8 y 11.
<b>Por qué puede beneficiar a las EI</b>	Como se establece en la guía de contratos reservados, la subcontratación puede ser una manera de que este tipo de entidades entren de manera más "suave" en la compra pública y, además, les proporciona un mayor poder negociador.

---

# Plan de igualdad de género aplicado a la ejecución del contrato

<b>Nombre del criterio</b>	Plan de igualdad de género aplicado a la ejecución del contrato
<b>Objetivo del criterio</b>	Este criterio se introduce para promover la igualdad entre mujeres y hombres que debe regir no solo, pero especialmente, la contratación pública.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 10%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Juicio de valor
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Igualdad entre mujeres y hombres (ejemplo 1):</p> <p>Se valorará con hasta 10 puntos la presentación de un plan de igualdad de género que se aplique a la plantilla que ejecuta el contrato.</p> <p>A modo de ejemplo: Para la evaluación del plan de igualdad se tendrán en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Concreción de los Objetivos del Plan – 15 %</li><li>- Calidad de las acciones a realizar y horizonte temporal– 30 %</li><li>- Sistema de evaluación – 20 %</li><li>- Sistema de control – 10 %</li><li>- Presupuesto del plan – 25 %</li></ul> <p>El plan de igualdad podrá realizarse conforme al modelo establecido por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) en su Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa, disponible en: <a href="https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf">https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf</a></p> <p>NOTA - También puede incluirse un modelo que esté validado desde el Instituto Canario de Igualdad.</p> <p>Igualdad entre mujeres y hombres (ejemplo 2):</p> <p>Se valorará hasta con 10 puntos el compromiso de la empresa licitadora de elaborar un plan de igualdad de género que se aplique a la plantilla que ejecuta el contrato. En dicho plan deben concretarse los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Objetivos del Plan</li><li>- Acciones que se realizarán y horizonte temporal</li><li>- Sistema de evaluación</li><li>- Sistema de control</li><li>- Presupuesto del plan</li></ul> <p>En caso de que no se contemplen alguno de los puntos anteriores, la puntuación otorgada será de cero puntos.</p>

<b>Para tener en cuenta</b>	<p>1. Al ser un criterio evaluado mediante juicio de valor puede traer más problemas por cuestiones de subjetividad.</p> <p>2. Este criterio puede evaluarse mediante fórmula con una escala todo o nada, es decir, si la empresa se compromete a aplicar el plan de igualdad se le dan, por ejemplo, 5 puntos, y en caso contrario 0.</p> <p>3. El concepto de igualdad puede ampliarse a igualdad no solo de género, sino también de no discriminación por razones de orientación sexual, raza, etc.</p> <p>4. Este criterio puede ser lesivo para las pequeñas empresas si no estuvieran obligadas a tener un plan.</p>
<b>Justificación del criterio</b>	<p>Las administraciones públicas tienen entre sus deberes la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Constitución española consagra este precepto de igualdad que se plasma igualmente en la Ley 3/2007, que establece la obligación de contar con un plan de igualdad. Sin embargo, esa obligación no alcanza a todas las empresas, con lo cual se establece este criterio para promoverla en aquellas que no estuvieran obligadas legalmente. Garantizar la igualdad dentro del cumplimiento del contrato mejora su ejecución ya que se reducen los posibles conflictos que puedan derivarse de prácticas incorrectas.</p>
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	<p>Al ser un criterio por juicio de valor, no se aplica. Si deben definirse correctamente los aspectos que se valoran.</p>
<b>Umbral de anormalidad del criterio</b>	<p>Al ser un criterio por juicio de valor, no se aplica. Sí pueden establecerse umbrales a partir de los cuales una empresa queda excluida de la licitación en caso de no alcanzarlo.</p>
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	<p>Servicios y obras.</p>
<b>Mecanismo de control</b>	<p>Para la adjudicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memoria donde se detalle el plan de igualdad con las características exigidas.</li> </ul> <p>Para la ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración de la persona que representa a los trabajadores de la empresa que acredite que el plan se ha aplicado correctamente.</li> </ul>
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	<p>ODS 5</p>
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	<p>Las EI suelen contar con planes de igualdad aunque no estén obligadas a ello. Este criterio puede ayudar a valorar esa mejor gestión del personal.</p>

# Fomento de la contratación femenina

<b>Nombre del criterio</b>	Fomento de la contratación femenina
<b>Objetivo del criterio</b>	Este criterio se introduce para promover la incorporación de la mujer al mercado laboral, especialmente en aquellos sectores donde se encuentra infrarrepresentada.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 20%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Fomento de la contratación femenina (ejemplo 1):</p> <p>Se asignarán 15 puntos a la oferta que presente la propuesta que incluya el mayor número de horas/año desempeñadas por mujeres dentro de la plantilla que ejecutará el contrato.</p> <p>Para el resto de ofertas se asignará la puntuación siguiendo la siguiente fórmula: <math>P = (15 \cdot O) / mo</math>.</p> <p>Donde P = puntuación asignada a dicha oferta, O = número de horas/año desempeñadas por mujeres dentro de la ejecución del contrato en la oferta presentada y mo = número de horas/año desempeñadas por mujeres dentro de la ejecución del contrato en la mejor oferta.</p> <p>Fomento de la contratación femenina (ejemplo 2):</p> <p>Se asignarán un máximo de 15 puntos por el compromiso del licitador de adscribir a la plantilla que ejecutará el contrato un porcentaje determinado de mujeres conforme a la siguiente escala:</p> <p>La valoración se realizará a través de la escala siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Por un 40% de mujeres entre la plantilla que ejecutará el contrato - 5 puntos</li><li>- Por un 50% de mujeres entre la plantilla que ejecutará el contrato - 10 puntos</li><li>- Por un 60% de mujeres entre la plantilla que ejecutará el contrato - 15 puntos</li></ul> <p>Si el porcentaje es menor del 40% se asignarán 0 puntos. Las cantidades entre el 40 y el 60% se prorratearán proporcionalmente.</p> <p>Fomento de la contratación femenina (ejemplo 3):</p> <p>Se valorará con hasta 20 puntos, el compromiso de la entidad licitadora de contratar mujeres para la ejecución del contrato, en el caso de nuevas contrataciones, bajas o sustituciones, en un porcentaje superior al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente a este contrato [buscar y poner la cifra].</p> <p>Se le otorgará la mayor puntuación al licitador que haya ofertado el mayor porcentaje por encima del porcentaje indicado en el criterio de adjudicación. El resto de licitadores obtendrán una puntuación decreciente y de forma proporcional, conforme a la siguiente fórmula:</p> $P = (Po / PoM) * 20$ <p>(puntuación máxima)</p> <p>Resultando: P - Puntuación obtenida por la entidad licitadora; Po - Porcentaje superior al mínimo; PoM - Porcentaje superior al mínimo establecido contenido en la mejor oferta de las licitadoras; X - puntuación máxima.</p>

<b>Para tener en cuenta</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada uno de los tres ejemplos tiene sus pros y sus contras. Por ejemplo, valorar el número de mujeres tiene el riesgo de no considerar el tipo de contrato, al igual que valorar el número de horas.</li> <li>2. Sería adecuado hacer una reflexión sobre la unidad sobre la cuál se otorgan los puntos (ver criterio de inserción de personas).</li> <li>3. Puede combinarse este criterio con una condición especial de ejecución que imponga un porcentaje mínimo de mujeres.</li> <li>4. Este criterio es especialmente útil en sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas (por ejemplo, no sería adecuado para la limpieza).</li> </ol>
<b>Justificación del criterio</b>	La menor tasa de actividad de las mujeres (49,60 % frente al 59,64 % de los hombres, según datos del ISTAC para el segundo trimestre de 2020) hace necesario fomentar el empleo femenino. La introducción de este criterio favorece una mayor igualdad entre géneros en un sector donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. Este criterio además se alinea con uno de los objetivos fundamentales que promueven muchas administraciones públicas.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	La fórmula utilizada otorga mayor puntuación a la oferta que presenta un mayor número de mujeres, estableciendo un criterio claro sobre los aspectos que se evalúan, que están referidos a la duración del contrato.
<b>Umbral de anormalidad del criterio</b>	<p>Para el ejemplo 1: El umbral de anormalidad se establece en el 100% de las horas contempladas en el pliego técnico para la ejecución del contrato.</p> <p>Para el ejemplo 2: Se establece un umbral de saciedad del 60%, que es el porcentaje a partir se considera que existe desequilibrio de género. Las ofertas con una proporción de mujeres superior a ese porcentaje obtendrán la puntuación máxima.</p> <p>Para el ejemplo 3: Se establece como umbral de anormalidad 20% porcentuales por encima del porcentaje sectorial de empleo femenino del contrato.</p>
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	<p>Para la adjudicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración responsable de los licitadores indicando el número de mujeres que se pretende adscribir, el tipo de contrato y su duración.</li> </ul> <p>Para la ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo RNT –Relación Nominal de Trabajadores donde se indique qué parte de la plantilla contratada para la ejecución del contrato son mujeres.</li> </ul>
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 5
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	Las Empresas de Inserción, como las entidades de la Economía Social en general, son entidades donde el empleo femenino suele ser mayoritario.

# Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

<b>Nombre del criterio</b>	Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
<b>Objetivo del criterio</b>	Este criterio se introduce para favorecer la conciliación familiar y mejorar la calidad del contrato.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 10%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Plan de conciliación de la vida laboral y familiar para los trabajadores que integren la plantilla destinada a la ejecución del contrato.</p> <p>Se valorarán hasta con 10 puntos las medidas concretas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que el licitador ya esté aplicando o se comprometa a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato.</p> <p>Se valorarán las siguientes medidas contenidas en el Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Ampliación de la edad del menor para solicitar la reducción de jornada, expresado en días (máximo 2 puntos).</li><li>b) Ampliación del permiso retribuido por maternidad expresado en días (máximo 3 puntos).</li><li>c) Ampliación del permiso retribuido por paternidad expresado en días (máximo 3 puntos).</li><li>d) Ampliación del período de excedencia por cuidado de hijos expresado en días (máximo 2 puntos).</li></ul> <p>Se otorgará la máxima puntuación a cada medida propuesta y el resto se reducirá proporcionalmente. Respecto de cada medida, la fórmula será la siguiente:</p> <p>Máximo de puntos * n.º de días de ampliación/Ampliación máxima ofertada en días (mejor oferta) - Para cada subcriterio.</p> <p>La circunstancia de la aplicación efectiva o el compromiso de aplicación futura se formalizará mediante declaración responsable firmada por la persona de la empresa.</p>
<b>Para tener en cuenta</b>	Considerar las medidas que se van a valorar. Pueden, por ejemplo, introducirse algunas como: contar con un servicio de guardería, jornada que no sea partida, flexibilidad horaria para acceder al puesto de trabajo, medidas de teletrabajo, etc.
<b>Justificación del criterio</b>	Se considere especialmente adecuado este criterio en el contexto de pandemia actual, donde pueden producirse situaciones que obliguen a las personas que formen parte del objeto del contrato a compatibilizar el cuidado de personas dependientes con sus obligaciones laborales.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	La fórmula utilizada otorga mayor puntuación a la oferta que presenta mejores condiciones para la conciliación familiar, cuyos parámetros están descritos dentro de la definición del criterio.



---

<b>Umbral de anormalidad del criterio</b>	Se establece como umbral de anormalidad las ofertas que constituyan más del 50% del límite legal actual. Por ejemplo, para el permiso de maternidad y paternidad, se considerará anormal una oferta de más de 56 días (8 semanas) al estar el umbral legal en 16 semanas.
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	Para la adjudicación: - Declaración responsable de los licitadores indicando las medidas que se adoptarán. Para la ejecución: - Declaración firmada por la persona que represente a los/las trabajadores/as corroborando la aplicación de las medidas.
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 5 y ODS 8
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	Las Empresas de Inserción suelen presentar entornos laborales más favorables a la conciliación. La introducción de este criterio favorece la implementación de prácticas que les suelen ser propias.

---

# Estabilidad en el empleo

<b>Nombre del criterio</b>	Estabilidad en el empleo
<b>Objetivo del criterio</b>	Favorecer la adscripción al contrato de personal con unas condiciones laborales favorables, que permitan reducir la temporalidad en el mercado laboral.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 10%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Estabilidad en el empleo (ejemplo 1):</p> <p>Se otorgarán 10 puntos a las propuestas que se comprometan durante todo el periodo de ejecución del contrato a mantener la plantilla inicial, sin que proceda suspensión o extinción de los contratos de trabajo de la plantilla vinculada al cumplimiento del objeto del contrato, salvo las suspensiones o extinciones consecuencia de la voluntad de la persona trabajadora o las que sean consecuencia de despidos disciplinarios.</p> <p>Las ofertas presentadas que no se comprometan a esta condición, no se les asignará ningún punto en este apartado.</p> <p>Estabilidad en el empleo (ejemplo 2):</p> <p>Se valorará la existencia de un porcentaje de contratación indefinida, entre la plantilla que ejecutará el contrato, superior al 50%.</p> <p>Se asignarán 0,1 puntos, por cada punto porcentual de contratación indefinida, a partir del 50%.</p> <p>Puntuación mínima: 0 puntos Se obtendrá una puntuación de 0 cuando el porcentaje de contratación indefinida sea igual o inferior al 50% de la plantilla que ejecutará el contrato.</p> <p>Puntuación máxima: 5 puntos Se obtendrá la puntuación máxima cuando el porcentaje de contratación indefinida sea igual al 100% de la plantilla que ejecutará el contrato.</p> <p>Estabilidad en el empleo (ejemplo 3):</p> <p>Se ponderará el porcentaje de la plantilla adscrita a la ejecución del contrato con contrato indefinido en función de la siguiente fórmula:</p> $P = (\text{Número equivalente de personas con contrato indefinido a tiempo completo} / \text{Número de personas adscritas a la ejecución del servicio}) * 10$ <p>Donde 10 = puntuación otorgada al criterio.</p> <p>En caso de que haya personas con contratos a tiempo parcial, se tomará en cuenta el % de jornada laboral.</p> <p>Por ejemplo, una persona con la mitad de jornada laboral se tomará como 0,5 personas equivalentes y así sucesivamente.</p>

<b>Para tener en cuenta</b>	Los criterios anteriores pueden ser combinados (o usados directamente como en el caso del ejemplo 1) con las condiciones especiales de ejecución. Por ejemplo, se puede poner un nivel mínimo de contratos indefinidos entre la plantilla que ejecutará el contrato como condición de ejecución y a partir de ahí valorar la mejora.
<b>Justificación del criterio</b>	Tener una plantilla más estable redundando en una mejor prestación del contrato, puesto que fomenta un efecto experiencia que permite que las tareas se vayan mejorando paulatinamente. A través de este criterio se busca contribuir a la reducción de la temporalidad entre la plantilla que ejecutará el contrato, valorando con mayor puntuación aquellas propuestas que presenten una mayor proporción de contratos fijos.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	Ejemplo 1: La fórmula empleada otorga puntos a las empresas que se comprometen a cumplir el criterio y nada a aquellas que no. Ejemplo 2: La fórmula empleada otorga puntos de manera proporcional a las ofertas según mejoren las condiciones. Puntuarán mejor aquellas con mayor porcentaje de personal indefinido que ejecutará el contrato. Ejemplo 3: La fórmula empleada otorga puntos de manera proporcional a las ofertas según mejoren las condiciones. Puntuarán mejor aquellas con mayor proporción de personal indefinido que ejecutará el contrato
<b>Umbral de anomalía del criterio</b>	Ejemplo 1: No se establece, los valores son 1 o 0. Ejemplo 2: El límite se establece en el 100% de la plantilla que ejecutará el contrato. Ejemplo 3: El límite se establece en el 100% de la plantilla que ejecutará el contrato.
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	Para la adjudicación: - Declaración responsable de los licitadores indicando el porcentaje de contratos indefinidos (en su caso a jornada completa) Para la ejecución: - Modelo RNT –Relación Nominal de Trabajadores donde se indiquen qué contratos son indefinidos
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 8
<b>¿Por qué benéfica a las EI?</b>	Porque las Empresas de Inserción buscan la estabilidad laboral dentro de sus plantillas. A pesar de que, como máximo, un contrato en inserción puede ser de 3 años, si es cierto que el personal de estructura puede ser indefinido.

# Adscripción de un mayor número de personas para la ejecución del contrato

<b>Nombre del criterio</b>	Adscripción de un mayor número de personas para la ejecución del contrato
<b>Objetivo del criterio</b>	Favorecer la adscripción al contrato del mayor número de personas, favoreciendo la reducción del desempleo.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 10%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Mayor número de personas adscritas a la ejecución del contrato (ejemplo 1):</p> <p>Se otorgará un máximo de 10 puntos por la adscripción a la plantilla que ejecutará el contrato de un número de personas que exceda el número mínimo establecido en los pliegos de prescripciones técnicas.</p> <p>Se otorgarán 2 puntos por cada persona adicional que se adscriba dentro de la plantilla para la ejecución del contrato, siempre que su contrato sea a tiempo completo y por la duración del contrato. En caso contrario se prorrateará de la siguiente manera:</p> $[(n^{\circ} \text{ horas dedicación semanales}/40) + [n^{\circ} \text{ de meses de contrato}/\text{duración del servicio}/\text{obra}]$ <p>El licitador deberá presentar declaración responsable mediante la cual se refleje el número y la naturaleza de los contratos que se compromete a realizar para conformar la plantilla adscrita al objeto del contrato, así como, posteriormente el documento RNT, requerimiento del órgano de contratación para comprobar que las contrataciones se han llevado a cabo efectivamente.</p> <p>Mayor número de personas adscritas a la ejecución del contrato (ejemplo 2):</p> <p>Se otorgarán 10 puntos a la oferta que presente el mayor número de personas en la plantilla adscrita a la ejecución del contrato.</p> <p>Para el resto de ofertas se asignará la puntuación siguiendo la fórmula:</p> $P = (X*O)/m_o$ <p>Donde P - puntuación asignada a dicha oferta, O - número de personas adscritas a la ejecución del contrato y mo - número de personas adscritas a la ejecución del contrato en la mejor oferta.</p> <p>Mayor número de personas adscritas a la ejecución del contrato (ejemplo 3):</p> <p>Se podrá valorar, hasta con 10 puntos, a los licitadores que se comprometan a emplear en la plantilla que ejecutará el contrato a un mayor número de personas.</p> <p>Para el cálculo se deberá señalar en la propuesta de la empresa el número de personas a contratar, la duración, expresada en meses del contrato laboral, que suscribirá cada una de esas personas, y la jornada laboral expresada en número de horas a la semana.</p> <p>Dicho cómputo dará como resultado final la expresión de jornadas laborales a lo largo de toda la prestación contractual. Este criterio se evaluará de forma automática mediante la escala que establezca el órgano de contratación. A título de ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Por el compromiso de contratar o emplear al menos X horas en jornadas laborales: Y puntos.</li><li>- Por el compromiso de contratar o emplear al menos Q horas en jornadas laborales: Z puntos.</li><li>- Por el compromiso de contratar o emplear al menos W horas en jornadas laborales: V puntos.</li></ul> <p>Nota: este criterio puede valorarse, en vez de la escala propuesta, de la siguiente manera:</p> $P_o = X*(O/m_o)$ <p>Donde Po - puntuación asignada a dicha oferta, X-Puntuación máxima que puede obtenerse O - número de horas laborales adscritas a la ejecución del contrato y mo - número de horas laborales adscritas a la ejecución del contrato en la mejor oferta.</p>

<b>Para tener en cuenta</b>	Los criterios anteriores pueden ser combinados (o usados directamente como en el caso del ejemplo 1) con las condiciones especiales de ejecución. Por ejemplo, se puede poner un nivel mínimo de personal/horas laborales para la plantilla que ejecutará el contrato como condición de ejecución y a partir de ahí valorar la mejora.
<b>Justificación del criterio</b>	La situación generada por la pandemia sanitaria y la subsiguiente crisis económica y social han afectado de manera clara al empleo. La valoración de un mayor número de personas dentro de la oferta se hace para contribuir a la reducción del desempleo. La adscripción de un mayor número de personas al contrato debe permitir un reparto más equitativo de las tareas que lo componen, evitando la realización de horas extras y la sobrecarga en la plantilla que ha de ejecutarlo.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	<p>Ejemplo 1: La fórmula empleada permite valorar mejor a aquellas ofertas que adscriba a más personas al contrato y además lo hace manteniendo la proporción por cada una de las personas hasta el máximo considerado.</p> <p>Ejemplo 2 y 3: Se ha optado por una fórmula de proporcionalidad inversa que cumple los requisitos que las diversas resoluciones de Tribunales de Contratación han ido emitiendo al respecto de este criterio.</p> <p>Valga por todas la Resolución 51/2019, de 6 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratación pública de la Comunidad de Madrid (TACPCM) donde establece que las fórmulas referentes a la valoración del criterio precio, que por analogía es válido aquí, deben cumplir las siguientes condiciones:</p> <p>a) la mayor baja será la que obtenga la totalidad de los puntos del criterio, b) no se tendrán en cuenta relaciones matemáticas que recaigan sobre la baja media de las ofertas, c) la oferta que sea igual al tipo de licitación no obtendrá puntuación y d) no se incluirán umbrales de saciedad.</p> <p>Al objeto de cumplir con todas estas condiciones, se establece como elemento de referencia la cantidad ofertada y no otros como pudieran ser el porcentaje de baja o similar</p>
<b>Umbral de anomalía del criterio</b>	<p>Ejemplo 1: Se establece un máximo de (5) personas a tiempo completo.</p> <p>Ejemplo 2: Se establece un umbral del 30% del personal mínimo a adscribir al contrato en aras de asegurar el equilibrio económico del contrato.</p> <p>Ejemplo 3: Se establece un umbral del 30% de las horas de trabajo mínimas a adscribir al contrato en aras de asegurar el equilibrio económico del contrato.</p>
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	<p>Para la adjudicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración responsable de los licitadores indicando el número de personas adscritas al contrato y sus jornadas laborales.</li> </ul> <p>Para la ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo RNT -Relación Nominal de Trabajadores donde se indiquen los contratos y su duración.</li> </ul>
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 8
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	Porque las Empresas de Inserción buscan emplear al mayor número de personas posibles, priorizando el beneficio social sobre el económico. Precisamente su fuerza está en que normalmente buscarán adscribir un mayor número de personas a un contrato que una empresa tradicional.

# Medidas de prevención, seguridad y salud

<b>Nombre del criterio</b>	Medidas de prevención, seguridad y salud
<b>Objetivo del criterio</b>	Favorecer las condiciones laborales en las que se desarrollará el contrato.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 10%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio (extraído de la Guía de la Junta de Extremadura).</b>	<p>Acciones que superen los estándares mínimos legales en materia de seguridad y salud (ejemplo 1)</p> <p>Se valorará que las empresas licitadoras oferten, en relación con los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato, mejoras en materia de seguridad y salud:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Una reducción en los plazos legales para la realización de los reconocimientos médicos periódicos de forma que se incremente su frecuencia.</li><li>- Un incremento en los medios personales destinados por la empresa a la vigilancia de la salud de los trabajadores (se valorará el incremento en la puesta a disposición de Técnicos Superiores en Riesgos Laborales o equivalente, en Medicina del Trabajo o equivalente, en ATS-DUE de empresa o equivalente, etc.)</li><li>- La incorporación a los reconocimientos médicos de carácter básico de nuevas pruebas diagnósticas encaminadas a evaluar la salud de los trabajadores (por ejemplo, proporcionar la vacuna de la gripe estacional a los trabajadores interesados, vacunas contra la hepatitis, contra el tétanos..., o bien la realización de PSA –screening prostático- en hombres mayores de 45 años que la soliciten y de mamografías para trabajadoras mayores de 45 años o de menor edad que puedan requerir la realización de la prueba por sus antecedentes familiares, o la realización de electrocardiogramas, espirometrías, control de marcadores tumorales, etc.).</li></ul> <p>Las empresas deberán indicar el importe económico total que van a destinar a financiar la ejecución de esta medida durante la vigencia del contrato, que podrá alcanzar hasta un máximo de X% del presupuesto base de licitación, IGIC excluido.</p> <p>Se otorgará el máximo de puntos a la oferta económica, expresada en euros, de mayor cuantía presentada por las empresas licitadoras. Al resto se les asignará la puntuación con dos decimales que corresponda proporcionalmente.</p> <p>Cursos de formación en materia de previsión, seguridad y salud laboral relacionados con el puesto (ejemplo 2).</p> <p>Se valorará que las empresas licitadoras oferten a los trabajadores que van a prestar el servicio, la impartición de cursos de formación específicos en materia de prevención, seguridad y salud laboral relacionados con los puestos de trabajo y funciones que desempeñan en el centro de trabajo objeto del contrato, que tendrá carácter complementario respecto de la formación básica que el empresario está obligado a proporcionar de acuerdo con las disposiciones vigentes aplicables; en particular en todos aquellos que puedan calificarse como potencialmente peligrosos o cuya función implique un riesgo laboral elevado.</p> <p>Las acciones formativas complementarias, que se valoran se definen para los siguientes temas:</p> <p>[Definir los temas en función del objeto del contrato]</p> <p>Las empresas deberán indicar el importe económico total que van a destinar a financiar la ejecución de esta medida durante la vigencia del contrato, que podrá alcanzar hasta un máximo del X% del presupuesto base de licitación, IGIC excluido.</p> <p>Se otorgará el máximo de puntos a la oferta económica, expresada en euros, de mayor cuantía presentada por las empresas licitadoras. Al resto se les asignará la puntuación con dos decimales que corresponda proporcionalmente.</p>

<b>Para tener en cuenta</b>	Deberán definirse
<b>Justificación del criterio</b>	Incluir medidas de prevención adicionales en el campo de la seguridad laboral puede mejorar la ejecución del contrato al evitar situaciones de riesgo, accidentes y similares, etc. que pudieran impactar en su desarrollo.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	<p>Ejemplos 1, 2 y 3: Se ha optado por una fórmula de proporcionalidad inversa que cumple los requisitos que las diversas resoluciones de Tribunales de Contratación han ido emitiendo al respecto de este criterio.</p> <p>Valga por todas la Resolución 51/2019, de 6 de febrero, del Tribunal Administrativo de Contratación pública de la Comunidad de Madrid (TACPCM) donde establece que las fórmulas referentes a la valoración del criterio precio, que por analogía es válido aquí, deben cumplir las siguientes condiciones:</p> <p>a) la mayor baja será la que obtenga la totalidad de los puntos del criterio, b) no se tendrán en cuenta relaciones matemáticas que recaigan sobre la baja media de las ofertas, c) la oferta que sea igual al tipo de licitación no obtendrá puntuación y d) no se incluirán umbrales de saciedad.</p> <p>Al objeto de cumplir con todas estas condiciones, se establece como elemento de referencia la cantidad ofertada y no otros como pudieran ser el porcentaje de baja o similar</p>
<b>Umbral de anomalidad del criterio</b>	<p>Ejemplos 1, 2 y 3: Se establece un porcentaje máximo del X% sobre el presupuesto del contrato en aras de asegurar el equilibrio económico del mismo y de asegurar que los compromisos adquiridos son asumibles por los licitadores.</p>
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	<p>Para la adjudicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración responsable de los licitadores indicando las medidas a implementar (en caso del ejemplo 1) o la duración, temas y organización de la formación (en caso del ejemplo 2)</li> </ul> <p>Para la ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración de la persona representante de los trabajadores de que se han llevado a cabo las medidas (ejemplo 1)</li> <li>- Certificación de la formación ejecutada firmada por las personas asistentes (ejemplo 2)</li> </ul>
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 8
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	Las Empresas de Inserción realizan formaciones especializadas en este tema dentro de los itinerarios de inserción. Por lo tanto, con este criterio se estaría valorando algo a lo que ya están acostumbradas.

# Formación de la plantilla que ejecutará el contrato

<b>Nombre del criterio</b>	Formación de la plantilla que ejecutará el contrato
<b>Objetivo del criterio</b>	Favorecer la formación de la plantilla que ejecutará el contrato.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 5%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Formación de la plantilla que ejecutará el contrato (ejemplo 1):</p> <p>Se otorgarán un máximo de 5 puntos a la oferta que presente un plan de formación para las personas adscritas a la plantilla que ejecutará el contrato, de acuerdo con la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Por el compromiso de 20h/año de formación de cada persona – 1 punto</li><li>Por el compromiso de 40 h/año de formación de cada persona – 3 puntos</li><li>Por el compromiso de 60 h/año de formación de cada persona – 5 puntos</li></ul> <p>Las acciones formativas deberán referirse a los siguientes temas:</p> <p>Definir los temas en función del objeto del contrato.</p> <p>La formación deberá llevarse a cabo en los primeros 3 meses de ejecución del contrato.</p> <p>En ningún caso se valorarán cursos a los que la empresa licitadora esté obligada por la legislación laboral vigente.</p> <p>Formación de la plantilla que ejecutará el contrato (ejemplo 2):</p> <p>Se otorgarán un máximo de 5 puntos a las ofertas que presenten un plan de formación para las personas adscritas a la plantilla que ejecutará el contrato.</p> <p>El plan de formación debe incluir necesariamente los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Relación de los temas incluidos</li><li>- Duración de la formación para cada uno de los temas</li><li>- Metodología para el control de asistencia y la evaluación.</li></ul> <p>Definir los temas en función del objeto del contrato.</p> <p>La formación deberá llevarse a cabo en los primeros 3 meses de ejecución del contrato.</p> <p>En ningún caso se valorarán cursos a los que la empresa licitadora esté obligada por la legislación laboral vigente.</p> <p>Formación de la plantilla que ejecutará el contrato (ejemplo 3):</p> <p>Se valorará con hasta 10 puntos el compromiso de la empresa de facilitar al personal adscrito al contrato la formación correspondiente en un plazo máximo de seis meses desde el inicio de la ejecución del contrato.</p> <p>Se asignarán 2 puntos por cada curso de al menos 10 horas de duración que se comprometa impartir a todas las personas adscritas al contrato.</p> <p>En ningún caso se valorarán cursos a los que la empresa licitadora esté obligada por la legislación laboral vigente.</p>



<b>Para tener en cuenta</b>	Es necesario definir los temas en función del objeto del contrato
<b>Justificación del criterio</b>	La formación en el marco del contrato no solo puede impactar positivamente en el desempeño de este, ayudando a reforzar los temas que se han definido y que forman parte del contrato, sino que supone una mejora para las personas que lo están desempeñando, que pueden ver reforzadas sus posibilidades de estabilización o inserción en el mercado laboral en el futuro.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	<p>Ejemplos 1: La fórmula propuesta permite valorar con mayor puntuación el mayor número de horas ofertas manteniendo una proporcionalidad no discriminatoria.</p> <p>Ejemplo 2: La fórmula otorga la puntuación a aquellas entidades que se comprometan a realizar la formación, y esta cumpla los requisitos, y nada a las que no.</p> <p>Ejemplo 3: La fórmula propuesta permite valorar con mayor puntuación el mayor número de cursos de al menos 10 horas ofertados manteniendo una proporcionalidad no discriminatoria.</p>
<b>Umbral de anormalidad del criterio</b>	<p>Ejemplos 1: Se establece el umbral máximo en 60 horas/año, ya que es el máximo que se considera asumible para la prestación del contrato.</p> <p>Ejemplo 2: No se establece, al ser la valoración todo o nada.</p> <p>Ejemplo 3: Se establece el umbral máximo en 5 cursos de 10 horas, ya que es el máximo que se considera asumible para la prestación del contrato.</p>
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	<p>Para la adjudicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración responsable de los licitadores indicando las horas y temas de formación.</li> </ul> <p>Para la ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de firmas donde se acredite la asistencia de la plantilla que ejecuta el contrato a la formación.</li> <li>- Documento firmado por la persona que imparta la formación donde consten los temas abordados y la duración.</li> </ul>
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 4, 8
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	La formación de la plantilla es algo inherente a las Empresas de Inserción. Valorar este criterio es algo que favorecería su labor social.

# Formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato

<b>Nombre del criterio</b>	Formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato
<b>Objetivo del criterio</b>	Favorecer la formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 5%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato (ejemplo 1):</p> <p>Se otorgarán un máximo de 5 puntos a la oferta que presente un plan de formación en igualdad de género para las personas adscritas a la plantilla que ejecutará el contrato, de acuerdo con la siguiente escala: Por el compromiso de 20h/año de formación de cada persona – 1 punto Por el compromiso de 40 h/año de formación de cada persona – 3 puntos Por el compromiso de 60 h/año de formación de cada persona – 5 puntos Las acciones formativas deberán referirse a los siguientes temas:</p> <p>La formación deberá llevarse a cabo en los primeros 3 meses de ejecución del contrato.</p> <p>En ningún caso se valorarán cursos a los que la empresa licitadora esté obligada por la legislación laboral vigente.</p> <p>Formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato (ejemplo 2):</p> <p>Se otorgarán un máximo de 5 puntos a las ofertas que presenten un plan de formación en igualdad de género para las personas adscritas a la plantilla que ejecutará el contrato.</p> <p>El plan de formación debe incluir necesariamente los siguientes elementos: - Relación de los temas incluidos - Duración de la formación para cada uno de los temas - Metodología para el control de asistencia y la evaluación.</p> <p>Definir los temas en función del objeto del contrato.</p> <p>La formación deberá llevarse a cabo en los primeros 3 meses de ejecución del contrato.</p> <p>En ningún caso se valorarán cursos a los que la empresa licitadora esté obligada por la legislación laboral vigente.</p> <p>Formación en igualdad de género de la plantilla que ejecutará el contrato (ejemplo 3):</p> <p>Se valorará con hasta 10 puntos el compromiso de la empresa de facilitar al personal adscrito al contrato la formación en igualdad de género correspondiente en un plazo máximo de seis meses desde el inicio de la ejecución del contrato.</p> <p>Se asignarán 2 puntos por cada curso de al menos 10 horas de duración que se comprometa impartir a todos los vigilantes adscritos al contrato.</p> <p>En ningún caso se valorarán cursos a los que la empresa licitadora esté obligada por la legislación laboral vigente.</p>

<b>Para tener en cuenta</b>	Es necesario definir los temas sobre los que se quiere incidir.
<b>Justificación del criterio</b>	En el marco del contrato, la formación en esta materia puede mejorar su ejecución en el sentido de que puede ayudar a evitar situaciones como el acoso laboral por razón de género, que impactarían negativamente en el desarrollo de las tareas. Además, la formación en igualdad de género el marco del contrato impactará positivamente en la consecución de una igualdad de género real y aumentará la concienciación para hacer frente a este problema. Se contribuye de esta manera a la consecución de uno de los objetivos fundamentales que promueven muchas administraciones.
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	<p>Ejemplos 1: La fórmula propuesta permite valorar con mayor puntuación el mayor número de horas ofertas manteniendo una proporcionalidad no discriminatoria.</p> <p>Ejemplo 2: La fórmula otorga la puntuación a aquellas entidades que se comprometan a realizar la formación, y esta cumpla los requisitos, y nada a las que no.</p> <p>Ejemplo 3: La fórmula propuesta permite valorar con mayor puntuación el mayor número de cursos de al menos 10 horas ofertados manteniendo una proporcionalidad no discriminatoria.</p>
<b>Umbral de anomalidad del criterio</b>	<p>Ejemplos 1: Se establece el umbral máximo en 60 horas/año, ya que es el máximo que se considera asumible para la prestación del contrato.</p> <p>Ejemplo 2: No se establece, al ser la valoración todo o nada.</p> <p>Ejemplo 3: Se establece el umbral máximo en 5 cursos de 10 horas, ya que es el máximo que se considera asumible para la prestación del contrato.</p>
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Servicios y obras.
<b>Mecanismo de control</b>	<p>Para la adjudicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración responsable de los licitadores indicando las horas y temas de formación.</li> </ul> <p>Para la ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de firmas donde se acredite la asistencia de la plantilla que ejecuta el contrato a la formación.</li> <li>- Documento firmado por la persona que imparta la formación donde consten los temas abordados y la duración.</li> </ul>
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 4
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	La igualdad de género suele ser uno de los asuntos centrales dentro de la formación y las políticas de las Empresas de Inserción.

# Suministro de productos basados en un comercio equitativo

<b>Nombre del criterio</b>	Suministro de productos basados en un comercio equitativo
<b>Objetivo del criterio</b>	Favorecer la adquisición de productos de comercio equitativo.
<b>Ponderación sugerida</b>	Hasta el 10%
<b>Tipo de criterio (fórmula o juicio de valor)</b>	Fórmula
<b>Ejemplo(s) de redacción del criterio</b>	<p>Se valorará con un máximo de 10 puntos el compromiso de ofertar productos de comercio justo durante toda la ejecución del contrato.</p> <p>Se otorgarán 2 puntos para cada producto de comercio justo o equivalente que la empresa se comprometa a utilizar durante la ejecución del contrato.</p> <p>Se entiende que son productos de comercio justo aquellos que contengan los sellos Fairtrade, Ecocert/Fair for Life, Naturland, la etiqueta de la Organización Mundial del Comercio Justo (WFTO) o equivalentes.</p>
<b>Para tener en cuenta</b>	Siempre es necesaria la expresión "o equivalente" para que las empresas que comercien productos que no tengan la etiqueta de "comercio justo" tengan la oportunidad de demostrar que cumplen los requisitos.
<b>Justificación del criterio</b>	La Resolución del Parlamento Europeo sobre Comercio Justo y Desarrollo considera que el comercio justo ha demostrado ser un modo eficaz de fomentar el desarrollo sostenible y un instrumento importante para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ahora Objetivos de Desarrollo Sostenible). Por lo tanto, la introducción de este criterio mejora la calidad del contrato puesto que disminuye su impacto social y ambiental. Este criterio está reconocido entre las posibilidades de la LCSP al favorecer las formas producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas (artículo 145).
<b>Justificación de la fórmula usada</b>	Ejemplo 1: La fórmula propuesta permite valorar con mayor puntuación el mayor número de productos ofertados manteniendo una proporcionalidad no discriminatoria.
<b>Umbral de anormalidad del criterio</b>	Se establece un máximo de 5 productos como umbral de saciedad.
<b>Tipo de contratos más adecuado</b>	Contratos donde haya suministro de productos alimenticios como pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios de catering</li> <li>- Suministro de productos de alimentación</li> <li>- Servicios de cafetería</li> <li>- Suministros de regalos y souvenirs.</li> </ul>

---

<b>Mecanismo de control</b>	Para la adjudicación: - Declaración de los licitadores indicando los tipos y cantidades de productos de comercio justo (o equivalente) que se pretende suministrar. Para la ejecución: - Documento donde se desgranen los productos de comercio justo y sus cantidades apoyado, en su caso, por los albaranes de compra.
<b>¿Con qué ODS se relaciona?</b>	ODS 11 y ODS 12
<b>¿Por qué beneficia a las EI?</b>	Las Empresas de Inserción, además de su carácter social, también trabajan con productos socialmente sostenibles. En este sentido, los productos de comercio justo suelen ser parte de la cadena de producción para muchas de las entidades.

---



DIRECCIÓN GENERAL DEL  
TRABAJO AUTÓNOMO,  
DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE  
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LAS EMPRESAS

