

ANEXO 7

CONDICIONES ESPECIALES Y CLÁUSULAS ESSENCIALS DE EJECUCIÓN

Són condiciones especiales de ejecución del contrato las que se señalan en el apartado **45** del pliego de cláusulas administrativas particulares y en este anexo.

Obligaciones generales consideradas condiciones especiales y esenciales de ejecución

Se establece la obligación esencial siguiente prevista en el apartado 9 del pliego de prescripciones técnicas:

El contratista tendrá que disponer de una póliza de seguros de cobertura de responsabilidad civil por siniestro de sus empleados, de acuerdo con los importes siguientes:

- Importe mínimo de indemnización por siniestro: 600.000,00 €
- Importe mínimo de indemnización por víctima: 300.000,00 €

Se tendrá que acreditar este seguro mediante certificado de la póliza, póliza legalizada o copia compulsada y el último recibo pagado. Este seguro tendrá que mantenerse en vigor durante toda la vigencia del contrato. Con la misma periodicidad de las primas, el contratista facilitará copia del abono a cada una de las unidades encargadas del seguimiento y ejecución ordinaria del contrato.

Además del anterior, el contrato se tiene que ejecutar con sujeción al que establecen las cláusulas del contrato y de los pliegos, y de acuerdo con las instrucciones que el responsable del contrato dé al contratista para la interpretación correspondiente.

El contratista es responsable de la calidad técnica de los trabajos que lleve a cabo y de las prestaciones y servicios efectuados, así como de las consecuencias que se deduzcan para el ICS o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

1. En cuanto a las obligaciones sociales

La empresa adjudicataria tendrá que cumplir con las siguientes disposiciones:

Para las empresas con 50 trabajadores o más y/o cuando se exija en el convenio colectivo que sea aplicable:

La empresa adjudicataria tendrá que presentar, en el plazo máximo de 30 días desde la firma del contrato, el Plan de igualdad en conformidad con el capítulo III de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así mismo, restará obligada a aplicar, al realizar la prestación objeto del contrato, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Sin embargo también restará obligada si así se ha establecido en el convenio colectivo que le sea aplicable.

Para las empresas con menos de 50 trabajadores:

La empresa que no esté obligada a disponer de un plan de Igualdad en los términos del párrafo anterior, tendrá que presentar en el plazo máximo de 30 días desde la firma del contrato la propuesta de acción de alguna de las medidas siguientes, mediante declaración responsable firmada por el apoderado firmando de la oferta adjudicada:

- a) Disposición de representación equilibrada de mujeres y hombres en todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.
- b) Medidas para la mejora del acceso a la ocupación y la promoción profesional de las mujeres en los sectores, ocupaciones y profesiones en qué sean poco presentes.
- c) Promoción del acceso de las mujeres a los órganos de dirección para garantizar la representación equilibrada de los dos sexos de acuerdo con el artículo 32 de la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- d) Implantación las garantías correspondientes para aplicar criterios igualitarios de retribución de mujeres y hombres, y también la adecuada valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- e) Adopción de medidas para implantar formas flexibles y horarios racionales de organización del tiempo de trabajo, que hagan posible la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cura de personas y que permitan de conciliar la vida personal y laboral.
- f) Adopción de medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo las acciones preventivas y sancionadoras y la elaboración de un protocolo de prevención.
- g) Protocolo de uso de lenguajes inclusivos no sexistas ni androcéntricos y publicidad no sexista en la comunicación interna, los productos, los servicios y el marketing de la empresa.
- y) Actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa destinadas a promover condiciones de igualdad de mujeres y hombres en el seno de la empresa.
- j) Establecimiento de permisos de paternidad, de carácter individual e intransferible, de cuatro semanas consecutivas desde el finiment del permiso de maternidad, añadido al permiso que establece la legislación vigente.
- k) Promoción de políticas efectivas de flexibilidad empresarial.

En caso de que la empresa adjudicataria disponga del distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con el que establece el artículo 50 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 10 Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, tendrá que presentar este distintivo en el plazo máximo de 30 días desde la firma del contrato y tendrá que mantener, durante la vigencia del contrato, todas las acciones que la empresa ha planteado para que le sea concedido el distintivo.

Aspectos generales

Estas condiciones especiales de ejecución se tienen que entender vinculadas al objeto contractual en relación a las personas que gestionen el contrato, ya sean administrativos, técnicos o cualquiera otro profesional con quien el ICS, sus centros territoriales o su operador logístico tenga que tener relación en la ejecución del contrato.

El órgano de contratación podrá solicitar, en cualquier momento durante la ejecución del contrato, información y documentación en relación a estas condiciones especiales del contrato.

Consideraciones a tener en cuenta, en aplicación del Real decreto Legislativo 6/2019:

Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2020.

Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, contarán con un periodo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2021.

Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras contarán con un periodo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2022.

Otras condiciones de tipo social

Garantizar la seguridad y la protección de la salud al puesto de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables.

2. En cuanto a consideraciones **de ética** en la contratación

La empresa adjudicataria asume las obligaciones siguientes:

a) Observar los principios, las normas y los cánones éticos propios de las actividades, los oficios y/o las profesiones correspondientes a las prestaciones objeto de los contratos.

b) No realizar acciones que pongan en riesgo el interés público en el ámbito del contrato o de las prestaciones.

c) Denunciar las situaciones irregulares que se puedan presentar en los procesos de contratación pública o durante la ejecución de los contratos.

d) Abstenerse de realizar conductas que tengan por objeto o puedan producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia como por ejemplo los comportamientos col·lusoris o de competencia fraudulenta (ofertas de resguardo, eliminación de ofertas, asignación de mercados, rotación de ofertas, etc.).

e) Declarar si tiene alguna situación de posible conflicto de interés, a los efectos del que dispone el artículo 64 de la LCSP, o relación equivalente al respeto con partes interesadas en el proyecto. Si durante la ejecución del contrato se produjera una situación de estas características el contratista o subcontratista está obligado a ponerlo en conocimiento del órgano de contratación.

f) Respetar los acuerdos y las normas de confidencialidad.

g) Colaborar con el órgano de contratación en las actuaciones que este realice para el seguimiento y/o la evaluación del cumplimiento del contrato, particularmente facilitando la información que le sea solicitada para estas finalidades y que la legislación de transparencia y la normativa de contratos del sector público imponen a los contratistas en relación con la administración o administraciones de referencia, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones de transparencia que los correspondan de forma directa por previsión legal.

h) Los licitadores, contratistas y subcontratistas , o sus empresas filiales o vinculadas, se comprometen a cumplir rigurosamente la legislación tributaria, laboral y de seguridad social y, específicamente, a no hacer operaciones financieras contrarias a la normativa tributaria en países que no tengan normas sobre control de capitales y sean considerados paraísos fiscales por la Unión Europea.

3. En cuanto a consideraciones en relación a la **protección de datos de carácter personal**

- La obligación del contratista de tratar los datos únicamente por la finalidad para la cual se han cedido los datos de carácter personal.

- La obligación del contratista de someterse a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos, sin perjuicio del que establece el último párrafo del apartado 1 del artículo 202 de la LCSP.