Annex al plec de clàusules particulars

En data 18 de novembre de 2026 s'ha publicat en el BOE el Reial decret llei 39/2026, de 17 de novembre, pel qual es modifiquen el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes; la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació; i el Reial decret 723/2026, de 9 de setembre, pel qual es transposa la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea. Aquesta norma reforça els drets d'informació i previsibilitat de les condicions laborals i avança en l'efectivitat del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes, contribuint a una protecció més efectiva de les persones treballadores i a una major seguretat jurídica en les relacions laborals. El RDL 39/2026 va entrar en vigor el 19 de novembre de 2026, al dia següent de la seva publicació al BOE.

Concretament, pel que fa a la contractació pública, la disposició final segona del Reial decret llei modifica la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (LCSP). Entre d'altres modificacions, s'ha afegit un paràgraf a l'art. 201 LCSP que estableix que els plecs de clàusules administratives particulars establiran previsions destinades a garantir el compliment d'aquestes obligacions i preveuran penalitats proporcionades a la naturalesa i gravetat dels incompliments, de conformitat amb el que disposa aquesta llei. Així mateix, es preveu que quan els incompliments revesteixin especial gravetat o siguin reiterats, es podrà procedir a la resolució del contracte.

Com a conseqüència de l'exposat, el present annex forma part integrant del plec de clàusules particulars (PCP) i complementa, exclusivament en les matèries que regula, els apartats AC, AF, AH i AI del Quadre de Característiques del PCP. En cas de contradicció en aquestes matèries, prevaldrà aquest annex, sense perjudici de la normativa imperativa aplicable.

1. Apartat AC. Condicions Especials d'execució.

Igualtat i transparència retributiva. Durant tota l'execució del contracte, l'empresa contractista ha de complir les obligacions legals que li siguin aplicables relatives al principi d'igualtat de retribució entre dones i homes per un mateix treball o per un treball d'igual valor, incloses les obligacions de transparència retributiva. Ha de vetllar perquè les empreses subcontractistes que intervinguin en l'execució del contracte compleixin les obligacions que els siguin aplicables, incorporar aquesta exigència en els acords de subcontractació i efectuar-ne el seguiment, sense perjudici de les responsabilitats pròpies de cada empresa.

A sobre 1 s'haurà d'aportar declaració responsable segons annex 3/ annex DEUC. L'òrgan de contractació, per mitjà del responsable del contracte, podrà requerir abans de la formalització del contracte o durant la seva execució, de manera motivada i proporcionada, evidències documentals adequades a la dimensió i les obligacions de cada empresa: acreditació de l'existència i actualització del registre retributiu, informació sobre el sistema de valoració de llocs de treball, auditoria retributiva quan sigui exigible, protocols i evidències de compliment dels drets d'informació i de transparència retributiva, així com justificació de mesures correctores. Els requeriments documentals s'ajustaran als principis de necessitat, proporcionalitat, confidencialitat i minimització de dades personals. El contractista atendrà els requeriments en el termini de quinze dies hàbils

2. Apartat AF. Infraccions i penalitats.

Incompliments específics de la condició especial d'execució sobre igualtat i transparència retributiva (apartat AC):
• Lleu: retard puntual i no reiterat en la presentació de la declaració o documentació exigible, quan s'esmeni després del primer requeriment i no impedeixi materialment la verificació.
• Greu: manca de presentació o aportació incompleta de la documentació després d'un requeriment formal; manca de trasllat de l'obligació a una subcontractista; o incompliment material acreditat d'una obligació de transparència retributiva aplicable, quan no concorrin els pressupòsits de resolució.
• Molt greu: obstrucció deliberada o falsedat documental acreditada; persistència de l'incompliment després de requeriments reiterats; o incompliment material especialment greu de les obligacions d'igualtat retributiva.

3. Apartat AH Subcontractació.

S'afegeix la següent conseqüència en cas d'incompliment de les condicions per a procedir a la subcontractació:

Imposició d'una penalitat del 10 % de l'import del subcontracte en cas d'incompliment de les obligacions d'igualtat i transparència retributiva.

4. Apartat AI. Resolució del contracte

Reiteració de 3 o més infraccions per incompliment de la condició especial d'execució o si es produeixi un incompliment greu de les obligacions d'igualtat retributiva i concorri alguna de les circumstàncies següents: (a) discriminació retributiva per raó de sexe que afecti persones treballadores participants en l'execució, acreditada mitjançant resolució administrativa o judicial ferma; o (b) incompliment reiterat de les obligacions de transparència retributiva exigibles al contractista, prèviament constatat i requerit d'esmena per l'òrgan de contractació, sense compliment dins del termini concedit.