



**TXOSTEN JURIDIKOA. Eusko Jaurlaritzaren 2019ko
Jarraibidearen azterketa, emakumeen eta gizonen ordainsari-
berdintasunerako klausulak txertatzeari buruzkoa, kontratazio
publikoaren arloan indarrean dagoen legeria, jurisprudentzia eta
administrazio-auzitegien ebazpenak kontuan hartuta.**

Eider Larrazabal Astigarraga

Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko irakasle laguntzailea (akreditatu
agregatua)

UPV/EHU

AURKIBIDEA:

I. TXOSTENAREN XEDEA:..... 2.
or.

II. EBATZI BEHARREKO GAIAK: ANALISIA, PROPOSAMENAK

ETA ONDORIOAK.....4. or.

II.1. Jarraibidearen izaera eta egokitasuna, iturri arautzaile gisa..... 4. or.

II.2. Jarraibidearen edukia8. or.

A) Aplikazio-esparrua.....8. or.

**B) Kontratuaren objektuaren
definizioa**.....9. or.

C) Zehaztapen teknikoak.....15. or.

D) Enpresa kontratista hautatzea eta gaitasun-betekizunak

.....25.

or.

E) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak

.....35. or.

F) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako exekuzio-baldintza bereziak

.....59. or.

III. AZKEN ONDORIOAK ETA ESTRATEGIA.....68. or.

I. TXOSTENAREN XEDEA

Txosten hau EMAKUNDEK 2021eko maiatzean egindako eskaera baten emaitza da. EMAKUNDEK jakin nahi du emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak txertatzeari eta soldata-arrakalaren aurkako neurriei buruzko Jarraibidea, 2019ko apirilaren 9koa, zein neurritan datorren bat kontratazio publikoaren arloko indarreko legeriarekin, jurisprudenziarekin eta errekurtsoen administrazio-auzitegien ebazpenekin.

Izan ere, Jarraibide hori aplikatzerakoan, EAEko administrazio publikoetako berdintasun-teknikariek oztopo eta eragozpenekin topo egin dute. Testuinguru horretan, komeni da Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidearen inguruko azterketa sakona egitea, zehazki, honako gai hauei buruz: a) jarraibidea, iturri gisa, lortu nahi diren helburuetarako iturri arautzaile egokia den; b) Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidearen edukiak zer neurritan errespetatzen dituen kontratazio publikoaren arloko legeria, jurisprudentzia eta administrazio-auzitegien ebazpenak; c) zeintzuk diren eduki eztabaidagarrienak; eta d)

zein den egungo eta etorkizuneko estrategia egokiena egoera horretarako. Hau da, EJren 2019ko Jarraibidearen azterketa sakona egingo da eta eragiten dituen eztabaida nagusiak aztertuko dira. Era berean, ahal den guztietan, eragozpen horiei aurre egiteko irtenbide eta modu posibleak eskainiko dira.

Horretarako, jarraibidea eduki horiek arautzeko iturri egokia den ala ez argitu ondoren, EJren 2019ko Jarraibidea aztertuko da, puntuz puntu. Kontratazio-puntu edo -fase bakoitzean, lehenik eta behin, 2017ko Sektore Publikoaren Kontratuen Legeak (SPKL) eta EJren 2019ko Jarraibideak horri buruz aurreikusten dutena jasotzen da, eta, ondoren, halakorik badago, Jarraibidean aurreikusitako klausula horiei edo antzekoei buruzko epaiak eta ebazpenak azaltzen dira. Epai eta ebazpen horiek azaldu ondoren, kontratazio-fasearen beraren barruan, Jarraibidean aurreikusitako edukiaren legezkoatasunari eta aurkeztutako epai eta ebazpenekin bateragarria izateari buruzko azterketa egingo da.

Txosten honetan egiazta daitekeenez, oso epai gutxi daude genero-berdintasunerako klausulen arloan. Gehiago dira klausula mota horiei buruz berriaz diharduten administrazio-auzitegien ebazpenak, eta, horregatik, nagusiki, ebazpen horiek hizpidera ekarri eta erreferentzia-puntu gisa hartzen dira. Nagusiki, Kontratu Errekurtsoen Administrazio Auzitegi Nagusia (KEAAN) izan da kontratazio publikoan genero-berdintasuneko klausulen inguruko auziei buruz ebatzi duena; beraz, funtsean, horri buruz duen interpretazio-ildoak aztertuko da. Jakina, ikusiko dugun moduan, horrek ez du esan nahi jarraitu beharreko edo zuzenbidearekin bat datorren ildo bakarra denik.

Azken finean, ikuspegi praktikoago batetik, lan honetan lortu nahi dena da, alde batetik, berdintasun-teknikariak, edo gaian interesa duen edozein pertsonak, Jarraibide hau aplikatzean ager daitezkeen eragozpenen berri izatea, eragozpen horien argudioak ezagutzea eta KEAANren interpretazio-ildoaren arabera jarraibidea interpretatzeko eta aplikatzeko modua zein izango litzatekeen ezagutzea, auzitegi hori baita, unera arte, kontratazio publikoan genero-klausulei loturiko auzi gehienak ebatzi dituenak. Hala ere, azterketa honen bidez, ondorioetan ikusiko den bezala, jasota utzi nahi da, KEAANrenaz gain, badirela beste interpretazio-ildo batzuk, zeinen bidez ondorioztatzen baita EJren 2019ko Jarraibidea guztiz bateragarria dela indarrean dagoen esparru juridikoarekin.

II. EBATZI BEHARREKO GAIAK: AZTERKETA, PROPOSAMENAK ETA ONDORIOAK

II.1. Jarraibidearen izaera eta egokitasuna, iturri arautzaile gisa

Administrazio-organoez organo hierarkikoki mendekoen jarduerak zuzendu ahalko dituzte, jarraibideen bidez (Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legearen 6. artikulua, 2015). Hala ere, gogora ekarri behar da «jarraibideak ez direla arauak», administrazio-organoen tresnak baizik, organo hierarkikoki mendekoen jarduerak zuzentzeko. Jarraibideak ez du eduki arauemailerik, eta administrazio-organoei organo hierarkikoki mendekoen jarduera zuzentzeko emandako ahalmenean oinarritzen da. Administrazio-egintza bat da, eta ez arau juridiko bat. Ezin da jarraibidea erregelamendu batekin nahastu edo parekatu.

Administrazio-egintzaren eta erregelamenduaren arteko aldea da *erregelamendua arau juridikoa dela, eta, beraz, behin eta berriz aplikatu daitekeela; administrazio-egintzarekin, berriz, ez da hori gertatzen, eta horren ondorioak behin bakarrik gertatzen dira, aplikatu ahala agortzen baita. Erregelamenduek ordenamendua berritzen dute, eta administrazio-egintzek, berriz, lehendik dagoena aplikatzen dute. Erregelamenduek «orokortasun» eta «izaera abstraktu» nozioei erantzuten diete, eta horiek, oro har, arau juridiko orori egiten diote erreferentzia; administrazio-egintzek, berriz, oro har, gai zehatz eta bereziei erantzuten diete. Erregelamendua errebokatu egin daiteke, indargabetu, aldatu edo ordeztuz; administrazio-egintzari, berriz, legeak ezartzen dituen errebokatze-mugek eragiten diote, zeinak egintzaren bidez sortu daitezkeen eskubide subjektiboak bermatzeko baitira. Erregelamendu bat legez kontrakoa izateak haren erabateko deuseztasuna dakar, eta egintza bat legez kontrakoa izateak, oro har, haren deuseztagarritasuna baino ez. Azkenik, zuzenbide-estatuaren funtsezko printzipioa da agintariak, beren jokabide zehatzean, beraiek oro har ezarritako arau orokorrak errespetatzea («Tu, legem patere quem ipse fecisti»).*¹

¹ 280/2018 epaia, 2018ko azaroaren 5ekoa, Gaztela-Mantxako Justizia Auzitegi Nagusiarena.

Ondorioz, jarraibideek barne-ordenan bakarrik eragin dezakete. Ezin dituzte arautu etorkizuneko adjudikaziodunei zuzenean eragiten dieten eskubideak eta betebeharrak. Hau da, ezin du eragin juridikorik izan hirugarrenen aurrean.

EJren 2019ko Jarraibidearen edukia aztertuz gero, kontratazio-organoei eskatzen zaie jarraibide horretan xedatutakoa errespetatu dezatela kontratu publikoen legerian araututako kontratuen administrazio-klausula partikularren eta preskripzio tekniko partikularren agiriak egiteko garaian. Eta, kontratu txikiei eta administrazio-klausula partikularren agiriak edo preskripzio tekniko partikularren agiriak egitea eta onartzea nahitaezkoa ez den gainerako kontratuei dagokienez, ezartzen da Jarraibidean jasotako irizpideak kasuan-kasuan egiten diren kontratu-agirietan eta kontratua prestatzeko agirietan jaso behar direla².

Jarraibide horretan aurreikusitako irizpideen edukia kontuan hartzen bada, ezin da onartu barne-eraginak bakarrik dituenik. Xedapen horren kanpo-eragina eztabaida ezina da, adjudikaziodun gertatzen diren enpresek nahitaez bete beharreko irizpideak eta exekuzio-baldintza bereziak aurreikusten baititu. *Hau da, ezin da onartu aurkaratutako xedapenak barne-eraginak bakarrik dituenik, alegia, autoantolakuntzako araudia denik; izan ere, xedapena irakurrita, ikusten da eragin materiala duela kontratuen garapenean eta, are garrantzitsuagoa dena, kontratistengan, klausuletan zehaztutako baldintzak ez betetzeagatik zehapenak ere jaso ditzakete eta.*

Gainera, hirugarrenetan duen eragina argi eta garbi ikusten da arau-multzoaren ikuspegitik, kontratazio-organismoari ezartzen baitzaio administrazio-klausulen agirien edukia.

Hau da, Jarraibideak baldintza-agirietan klausula sozial jakin batzuk txertatzea agintzen die kontratazio-organoei. Horregatik, zuzenean eragiten du kontratazioan bertan, ezin baita alde batera utzi baldintza-agiriak lizitatuzaileek administrazio-bidean aurkaratu ditzaketan administrazio-egintzak direla, eta klausula orokorren agiriek aldeztu aurretik Estatu Kontseiluaren edo autonomia-erkidegoko kontsulta-organo baliokidearen nahitaezko irizpena behar dutela³.

² EJren 2019ko Jarraibidearen I.2 apartatua.

³ 280/2018 epaia, 2018ko azaroaren 5ekoa, Gaztela-Mantxako Justizia Auzitegi Nagusiarena.

AZTERKETA ETA ONDORIOAK

Beraz, jarraibidea ez da iturririk egokiena, baldin eta kontratazio publikoko prozedura guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak nahitaez sartu nahi badira. Genero-berdintasunari buruzko klausula horiek **arau-iturri batean ezarri behar dira**, hau da, arau batean, eta ez administrazio-egintza batean, hala nola EJren 2019ko Jarraibidean.

Are gehiago, ez dago eragozpenik Eusko Legebiltzarrak ildo horretako arauak onar ditzan; izan ere, kontratazio publikoaren arloan Estatuko oinarritzko legeria garatzen duen xedapen baten aurrean gaude, baina Euskal Autonomia Erkidegoak baditu horretarako eskumenak, Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuaren 11.1.b artikuluaekin bat⁴.

Egia da gaur egun kontratazio publikoko klausula sozialei buruzko EAEko lege bat dugula, hau da, 3/2016 Legea, apirilaren 7koa, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeari buruzkoa. Hala ere, lege horrek, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, soilik xedatzen du *administrazio-klausula partikularren agirietan sartu ahal izango direla, kontratua egikaritzeko moduari dagokionez, kontratuaren ezaugarriekin bat datozen izaera sozialeko eskakizun xehatuak, hala nola luzaroko langabeei lana emateko betebeharra, kontratistak bere ardurapean izatea gazte eta langabeentzako prestakuntza-jarduerak antolatzea, genero-berdintasuna sustatzeko neurriak edo immigranteak integratzeko neurriak hartzea, kontratua egite aldera pertsona desgaituak kontratatzea legeak ezartzen duen kopuruaren gainetik, eta antzeko beste eskakizun batzuk*⁵. Ikus daitekeenez, 3/2016 Legeak kontratuaren exekuzio-fasean baizik ez du ematen aukera genero-berdintasuneko klausulak sartzeko. Lege horrek, jarraian, honako hau zehazten du: *eskakizun horiek ezin daitezke izan ezkutuko espezifikazio teknikoak, hautaketa-irizpideak edo adjudikazio-irizpideak, eta, halaber, ezin izango dira diskriminatzaileak izan, kontratua egikaritzeko kaudimen tekniko nahikorik duen edozein lizitatzailek eskakizun horiek bete ahal izan ditzan*⁶.

Genero-klausulak sartzea kontratuaren exekuzio-fasera mugatzeaz gain, lege hau ez da nahikoa klausula horien edukiari dagokionez; izan ere, ikusi den bezala, genero-

⁴ 1154/2016 Epaia, 2016ko maiatzaren 25ekoa, Auzitegi Gorenarena. Hirugarren zuzenbide-oinarria.

⁵ 3/2016 Legearen 4.1 artikulua.

⁶ 3/2016 Legearen 4.2 artikulua.

berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzko aipamen orokor bat egiten da, neurri horien motari edo modalitateei buruzko xehetasunik adierazi edo eman gabe.

Txosten honetan egiaztatu ahal izango denez, gaur egun genero-klausulak sartzeko aukera eztaba daezina da, ez bakarrik kontratuaren exekuzio-fasean, baita kontratazio publikoaren gainerako fase gehienetan ere. Horregatik, beharrezkoa da EAEko lege bat izatea, zentzu horretan dauden aukera guztiak bilduko dituen eta, gainera, genero-berdintasunerako neurri horien modalitateak edo eduki zehatza xehetasun handiagoz ezarriko duena.

Orain arte azaldutakoa gorabehera, uler daiteke EJren 2019ko Jarraibideak 2017ko SPKLren artikuluetan eta, zehazki, 3/2016 Legean aurreikusitako lege-mandaturak garatzen duela; izan ere, bi arauak ematen dute aukera genero-berdintasunerako klausulak sartzeko, eta batzuetan derrigortasuna ezartzen dute. Izan ere, EJren 2019ko Jarraibideak EAEko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordearen aldeko txostena du, eta onartu egin da eta aplikatzen ari da, eragozpenik gabe. Beraz, ez dago oztoporik orain arte bezala jarraitzeko, harik eta egoera idiliko batera iritsi arte, non EAEko lege osoago bat izango baitugu, klausula horiek sartu daitezkeen kontratazio-faseei eta klausulen bidez hartu beharreko neurrien eduki zehatzari dagokienez.

II.2. Jarraibidearen edukia

A) Aplikazio-esparrua

Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidearen I. apartatuak honako hau xedatzen du:

*1. – Jarraibide hau Administrazio Orokorreko, Administrazio Instituzionaleko eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko gainerako erakundeetako **kontratazio-organoei** zuzenduta dago.*

*2. – Kontratazio-organo horiek Jarraibide honetan xedatutakoa **beteko dute** kontratu publikoei buruzko legerian araututako kontratuen administrazio-klausula partikularren eta preskripzio tekniko partikularren agiriak egiteko garaian.*

*Kontratu txikietan eta administrazio-klausula partikularren edo preskripzio tekniko partikularren agiriak egitea eta onartzea nahitaezkoa ez den gainerako kontratuetan, kasuan-kasuan egiten diren kontratu-agirietan eta kontratua prestatzeko agiriek **barne hartuko dituzte** jarraibide honetan ezarritako irizpideak.*

3. – *Jarraibide honen esparru objektiboa kontratu publikoak dira.*

EJren 2019ko Jarraibideak, hitzaurrean, argitzen du kontratazio-arloetan lan egiten dutenei zuzenduta dago, baita kontratazio-organoei ere; bereziki, kontratuak sustatzen dituztenei, beharizanak antzeman eta ezagutu, eta kontratazio bakoitzean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko eskakizun egokienak zeintzuk diren inork baino hobeto dakitenei, hain zuzen.

Hala, administrazio-organoek beren jarduera zuzentzeko duten ahalmenari dagokionez, gogora ekarri behar da 2015eko Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legearen 6. artikulua araberako organo horiek organo hierarkikoki mendekoen jarduerak zuzendu ahal izango dituztela, zerbitzuko jarraibide eta aginduen bidez. Horrenbestez, esan behar da **Eusko Jaurlaritzak zuzen onartu duela helburu horiei buruzko jarraibide bat.**

Beste kontu bat da aztergai dugun jarraibidea onartzea egokia den hizpide den gairako, aurreko apartatuan azaldu den bezala.

B) Kontratuaren objektua zehaztea

Kontratuaren objektuaren definizioa 2014/24 Zuzentarauaren esparrutik kanpo dago, eta, beraz, zuzenean 2017ko SPKLk araututakoari jarraitzen dio. Hala ere, Europako Batzordeak azpimarratu duenez, «Kontratu publiko batean alderdi sozialak integratzeko lehen aukera zuzentarauak aplikatu aurreko fasean sortzen da, hau da, kontratuaren objektua hautatzeko unean edo, sinplifikatuz, galdera hau egiten denean: zer eraiki edo erosi nahi dut administrazio publiko gisa?»⁷.

ESTATUKO ARAUDIA

⁷ Interpretazio-komunikazioa, Batzordearena, kontratu publikoen gaineko Europar Batasuneko legeriari eta kontratu horietan alderdi sozialak sartzeko aukerei buruzkoa, 2001eko urriaren 15ekoa.

2017ko SPKLren 99.1 artikulua hau dio:

*Sektore publikoko kontratuen objektuak zehatza izan behar du. Objektu hori bete nahi diren beharrian edo funtzionaltasun zehatzei erreparatuta definitu ahalko da, kontratuaren objektua konponbide bakar batera mugatu gabe. Bereziki, **kontratatzan diren ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasangarritasuna hobetzen duten** berrikuntza teknologiko, sozial edo ingurumenekoak sar daitezkeela uste den kontratuetan definituko da modu horretan.*

EJ-REN 2019KO JARRAIBIDEA

Bestalde, Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibideak honela arautzen du fase hori:

III. Kontratuaren objektua zehaztea. Kontratuaren objektua zehaztean genero-ikuspegia sartzea.

- 1. Genero-ikuspegia kontratuaren objektuaren ezaugarri tekniko bat bada, objektua zehaztean berariaz jasoko da horrelakoren bat: «Kontratuaren objektuetako bat da genero-ikuspegiko hiri-mugikortasuneko plan baten diseinua kontratatzea».*
- 2. Halaber, kontratuaren objektuak ahalbidetzen badu, genero-ikuspegiari buruzko aldaerak onartuko dira helburuaren zehaztapenean.*

EBAZPENAK

Hurrengo ebazpena genero-berdintasunari buruzko ebazpen espezifikoa ez bada ere, bertan jasotako interpretazioa erreferentzia gisa erabil daiteke:

- 1) 198/2017 Ebazpena, KEAANrena, 2018ko martxoaren 2koa.

Aurkeztu den errekurtsua honi dago lotuta: «Benissako Udalari (Valentzia) goi-tentsioko eta behe-tentsioko energia elektrikoa hornitzeko kontratua, Benissako Udalaren titulartasuneko konexio-puntu elektriko guztien eskaria estaltzeko, baita kontratuaren indarraldian sor daitezkeen hornidura-puntu berriena ere».

Kasu honetan, kontratu hau arautzen duen administrazio-klausula partikularren agiriaren aurka GAS NATURALEk jarritako errekurtsio bat dugu hizpide. Errekurtsioa aurkeztu zuen uste zuelako klausulok ez zetozeela bat 2017ko SPKLrekin, 2014/24/EB Zuzentarauarekin eta kontratu-errekurtsioen administrazio-auzitegien doktrinarekin, baldintza-agiriko apartatu hauek xedatutakoari dagokionez: lehenengo klausularen bigarren paragrafoa, kontratu honen objektu gisa Benissako udalerrian arreta energetikoa ematea eta energia-pobrezia murriztea sartzeari buruzkoa. Horretan, honako hau xedatzen da hitzez hitz:

«LEHENENGO KLAUSULA. Kontratuaren objektua eta kalifikazioa.

Kontratuaren objektua Benissako Udala goi-tentsioko eta behe-tentsioko energia elektriko hornitzea da, Benissako Udalaren titulartasuneko konexio-puntu elektriko guztien eskaria estaltzek, baita kontratuaren indarraldian sor daitezkeen hornidura-puntu berriena ere.

Era berean, kontratu honen objektuaren barruan sartzen da energia-pobrezia arreta ematea eta hura murriztea, Generalitatearen otsailaren 3ko 3/2017 Legearen, energia-pobrezia (elektrizitatea, ura eta gasa) arindu eta murrizteari buruzkoaren, 2.1 artikuluan ematen den pobrezia definizioarekin: etxe batek bere kontsumo energetikoaren ordainketari aurre egiteko duen zailtasun-egoera, zeinak berekin baitakar udaleko gizarte-zerbitzuek proposatutako elektrizitate-, ur-, gas- eta bestelako energia-erregaien hornidurarako sarbide normalizaturik eza. (...)».

Sakoneko eztabaida da kontratuaren objektua noraino heda daitekeen, kontratazio-prozeduren faseetan klausula sozialak txertatu ahal izateko.

Hori guztia kontuan hartuta, Auzitegiak, abiapuntu gisa, kontratazio publikoaren zuzentarau berriaren izaera estrategikoa baieztatzen du, bizitza ekonomikoan eta sozialean esku hartzeko politikak egikaritzeko, baina betiere zuzentarau horretan aurreikusitako ezarpena errespetatuz, hau da, horiek kontratuaren objektuari lotuta egotea eta kontratazio publikoaren printzipioak errespetatzea, 2017ko SPKLren 1. eta 139. artikuluetan eta 2014/24 Zuzentarauaren 18. artikuluan ezarritakoak. Hori dela eta, kontratuaren objektua eta kontratuaren exekuzio-baldintza bereziak edo adjudikazio-irizpideak ezin dira modu orokorrean eta bereizi gabe ezarri, 2017ko SPKLn eta aipatutako zuzentaraan ezarritakotik harago.

Horiek horrela, Auzitegiak ondorioztatzen du kontratuaren objektua, definituta dagoen

bezala, ez datorrela bat hornidura-kontratuak definitzen dituen 2017ko SPKLren 9. artikuluekin, 2014/24 Zuzentarauaren 1.8 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Alde horretatik, ez da ukatzen energia-pobreziaren arreta eta murrizketa kontratuaren objektu gisa onar zitezkeenik, baizik eta, **onartuz gero, batera eman beharko liratekeela kontratuaren objektuaren bi elementu erabakigarri, hala nola argi eta garbi bereiz daitekeen prestazio bat izatea eta bereizita lizitatu ahal izatea**, prestaziorako ezarritako prezioarekin, eta lortu nahi den helburu soziala objektu nagusiak eratzen duen prestazio soilarekin betetzea.

Planteatzen den kasuan, Auzitegiarentzat, ez dago halako loturarik egungo eta sor daitezkeen konexio-puntu elektriko guztien eskaria estaltzeko energia elektrikoaren horniduraren eta Benissa udalerrian bizi diren eta egoera zaugarrian dauden pertsonak pairatzen duten arazo sozial larriaren artean (ezin diote aurre egin energia-fakturen ordainketari).

Gorabehera horri erantzuteko, kontratuaren objektuan berariaz sartu da «*energia-pobreziaren aurka borrokatzeko*» helburua, baina helburu hori, KEAANren arabera, ezin da izan kontratuaren objektua, hau da, hornidura-kontratuarekin bete beharreko helburua, zeinaren objektua lege-testu horretan bertan mugatuta baitago, 9. artikuluan; **aitzitik, beste bide batzuetatik bete daiteke, hala nola bonu sozialaren bidez edo tarifa bereziren bat ezarriz. Edonola ere, kontratazio-errekurtso berezi honekin zerikusirik ez duten gaiak dira horiek.**

Horrekin guztiarekin, Auzitegiak argitzen du, azkenik, ez diola garrantzi-izpirik kendu nahi energia-pobreziaren aurka borrokatzeko helburuari, baizik eta zehaztu badirela beste mekanismo batzuk, kontratu publikoaz kanpokoak, eta horiekin bete daitekeela; beraz, hornidura-kontratu baten objektu gisa edo eskaintzak baloratzeko irizpide gisa sartzea, edo exekuzio-baldintza gisa, ez dator bat, bere ustez, 2017ko SPKLrekin, ezta, edonola ere, 2014/24 Zuzentarauarekin ere; arau horietan, kontratazio publikoan kontsiderazio sozialak sartzea ezartzen da, baina, betiere, kasuan kasuko kontratuaren objektuarekin lotura izateko baldintza betez. Adierazten duen bezala, objektua, aldi berean kontratu publiko baten objektuari lotua (2017ko SPKLren 1. eta 9. artikulua ohiak), Benissa udalerrian elektrizitatea hornitzea da kasu honetan, **baina pobrezia-arriskuan edo egoera bereziki ahulean dauden pertsonen hornidura hori bermatzeko baldintzak zehaztea udal-politikaren helburu bat da, 3/2017 Legearen 3. xedapen gehigarrian**

xedatutakoaren arabera bete beharko dena, Udalak berak adierazten duenaren arabera, baina esku artean dugun hornidura-kontratu publikoaz bestelako bideetatik egin beharko du.

Gaur egun, ez dago Jarraibideak araututako aukera, hau da, kontratuaren objektuaren definizioan genero-berdintasuneko klausulak sartzea, zuzenean jorratzen duen jurisprudenziazirik edo administrazio-auzitegien ebazpenik. Hala ere, gai horri buruzko epai eta ebazpen gehienak adjudikazio-irizpideek kontratuaren objektuarekin duten loturari buruzkoak dira, eta gai horri buruzko azterketa xehatua egingo da aurrerago.

AZTERKETA ETA ONDORIOAK

2017ko SPKLren arabera, kontratuaren objektua berdintasun-irizpideen arabera zehaztu daiteke, eta, kasu batzuetan, hala egiteko betebeharra dago («definituko dira»); esaterako, uste bada berdintasun-irizpideek hobetu ditzaketela kontratupeko ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasangarritasuna.

Artikulu hori irakurrita, ikus daiteke, alde batetik, oro har, kontratuaren objektua zehazteko bidea –aukerakoa– irekita geratzen dela, eta ez dagoela setarik irtenbide jakin bakar batekin, eta, bestetik, mota horretako «berrikuntza sozialak» sartzeko mandatu ezartzen duela, kontratupeko ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasangarritasuna hobetu ditzaketenean. Beraz, kontratuaren objektuan genero-berdintasuneko irizpideak txertatu ahal izateko, gakoa da irizpide horiek kontratatzen diren ondasun, obra edo zerbitzuen efizientzia eta jasangarritasuna hobetzen dutela justifikatu ahal izatea. Hobekuntza hori zertan datzan zehaztuko da adjudikazio-irizpideei buruzko apartatuan.

EJren 2019ko Jarraibidean xedatutakoaren arabera, kontratuaren objektuaren definizioan genero-berdintasuneko ezaugarriak sartu ahal izateko, genero-berdintasuna kontratuaren objektuaren ezaugarri tekniko bat izan beharko da; bada, esan daiteke xedapen horrek 2017ko SPKLren 99.1 artikuluan xedatutakoa betetzen duela. Argi dago **genero-ikuspegia kontratuaren objektuaren ezaugarri tekniko bat denean, kontratuaren**

objektuaren definizioan bertan txertatu beharreko genero-berdintasunaren irizpideak lagundu egingo duela kontratatu beharreko ondasun, obra edo zerbitzuen jasagarritasuna eta efizientzia hobetzen.

Horren harira, zuzena da Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidearen hitzaurreak egiten duen baieztapena, hots, *kontratuaren objektuan bertan aipatu daitezkeela ase beharreko beharrianak, eta horretarako hainbat aukera zabalik uzten ditu ezaugarri sozialak txerta daitezkeen kontratuetan.*

Bi araudiak aztertu ondoren (2017ko SPKL eta Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidea), ondoriozta daiteke, printzipioz, aztergai den Jarraibidea bateragarria dela kontratazio publikoari buruzko Estatuko legeriarekin, eta ez dagoela eztabaidarik bataren eta bestearen artean. Hala ere, KEAANren argudioak kontuan hartuta, Auzitegi honentzat, 2017ko SPKLn xedatutakoak mugatzen du kontratuaren objektua, hain zuzen ere, 5.-12. artikuluetan xedatutakoak. Izan ere, artikulua horietan kontratu mota desberdinak mugatzen dira: obra-kontratuak, obra-emakidako kontratuak, zerbitzu publikoak kudeatzeko kontratuak, hornidura-kontratuak, zerbitzu-kontratuak, sektore publikoaren eta sektore pribatu eta mistoaren arteko lankidetzakontratuak. Alde horretatik, Auzitegi honen arabera, kontratuaren objektuaren definizioa artikulua horietan aurreikusitakora mugatu behar da, eta definizio horietan esplizituki sartzen ez den guztia kontratuaren objektuaren definiziotik kanpo geratuko litzateke. Hala, argudioetatik ondorioztatzen denez, kontratuaren objektuaren definizioan genero-berdintasuna sartu nahi bada, baldintza bat bete beharko litzateke: genero-berdintasunarekin lotutako objektua **argi eta garbi bereiz daitekeen prestazio bat izatea, bereizita lizitatu ahal izatea** prestaziorako ezarritako prezioarekin, **eta lortu nahi den helburu soziala objektu nagusiak eratzen duen prestazio soilarekin betetzea.**

Interpretazio horrekin, zaila dirudi genero-berdintasunaren ikuspegia egotea obra- eta hornidura-kontratuen objektua definitzean. Batez ere, zerbitzu-kontratu mota batzuetan egin ahalko litzateke (zerbitzu guztien zerrenda 2017ko SPKLren II. eranskinean kontsulta daiteke), hau da, **genero-berdintasuna objektu nagusiak eratzen duen prestazio soilarekin betetzean.**

C) Zehaztapen teknikoak

Jakina denez, kaudimen teknikoa edozein enpresak kontratuaren objektua behar bezala betetzeko izan behar dituen egokitasun-betekizunen multzoa da. Kaudimen horrek erreferentzia egin diezaieke, halaber, baliabide teknikoari eta giza baliabideei, aurretiko esperientziari, gaitasun tekniko eta profesionalari, behar den trebetasunari eta kontratua egikaritzeko behar diren langileen kualifikazioari.

ESTATUKO ARAUDIA

2017ko SPKLk hainbat xedapen barne hartzen ditu kaudimen teknikoaz eta hori egiaztatzeko moduz. Hala ere, horri dagokionez, erreferentzia orokor gisa bi xedapen baino ez dira ekarriko hizpidera. Batetik, SPKLren 74.1 artikulua honako hau dio: *Sektore publikoarekin kontratuak egin ahal izateko, enpresaburuek gutxieneko baldintzak bete beharko dituzte kontratazio-organoak ezarritako ekonomia-eta finantza-kaudimenari eta gaitasun profesional edo teknikoari dagokienez. Baldintza horren ordez, sailkatuta egotea eskatu ahal izateko, baldin eta, lege honetan ezarritakoaren arabera, hala eska badakieke. 74.2 artikulua eranstean duenaren arabera, enpresaburuak bete behar dituen gutxieneko kaudimen-baldintzak eta horiek egiaztatzeko behar den dokumentazioa lizitazio-iragarkian adieraziko dira, eta kontratuaren baldintza-agirian zehaztu; **helburuari lotuak eta proportzionalak izan behar dute.***

2017ko SPKLk kontratu mota desberdinen (obrak, hornidurak eta zerbitzuak) kaudimen teknikoari eskaintzen dizkion artikuluen artean, 90.3 artikuluan adierazitakoa nabarmendu behar da; alegia, **arlo sozialean, hurbiltasun-zerbitzuak emateko arloan edo antzeko beste batzuetan gaitasun berariazkoak eduki behar badira** kontratuaren objektua betetzeko, **arlo horietan esperientzia zehatza, ezagutzak eta bitartekoak** edukitzea eskatuko da kaudimen tekniko edo profesionaleko baldintza gisa, eta hori artikulua honen 1. apartatuan ezarritako bitartekoekin egiaztatu beharko da.

EJ-REN 2019KO JARRAIBIDEA

Aztergai den Jarraibideak zehaztaper teknikoak arautzen ditu:

IV. Zehaztaper teknikoak.

1. *Kontratazio-organoek kontratu guztien preskripzio teknikoen agirian sartuko dituzte zer produktu-, obra- edo zerbitzu-ezaugarri tekniko eskatu behar zaizkion enpresa kontratistari nahitaez, bai eskaintza egitean, bai kontratu-exekuzioan, produktuaren, obraren edo zerbitzuaren bizi-zikloaren edozein fasetan aplikatu beharreko betekizunak kontuan hartuta. Ezaugarri tekniko horien artean sartuko dira, adierazten diren eran, eskatutako produktuaren, obraren edo zerbitzuaren alderdi teknikoak, IV. epigrafe honen hurrengo apartatuan aipatzen direnak.*

Ezaugarri sozial espezifikokoak dituzten prestazioak nahi direnean, zehaztaper teknikoetan etiketa sozialak eskatu ahal izango dira, genero-berdintasunarekin lotutakoak, kasu. Hala ere, kontratazio-prozedura bat hasiz gero, prozedura hori adjudikatu gabe geratzen bada, eskaintza batek ere ez dituelako betetzen zehaztaper teknikoak, alegia, legezko edo erregelamenduzko arau batek eskatu ez arren jarraibide hau aplikatuz baldintza-agirian sartu direnak, prozedurarako deialdia egin ahal izango da berriz ere, alde batera utzita jarraibide honetatik eratorritako zehaztaper teknikoak, prozedura zehatz horretan kontratua adjudikatzea eragozten baitute.

*Zehaztaper teknikoak egitean zorrotz beteko dira kontratuen legeriak zehaztaper horietarako ezartzen dituen mugak eta, bereziki, **diskriminaziorik ezaren eta kontratuaren objektura edo exekuzio-modura egokitzearen printzipioak.***

2. *Prestazioaren ezaugarriek horretarako aukera ematen duten kontratuetan, zehaztaper teknikoek hauek hartuko dituzte barnean:*
 - a. *Kontratu-exekuzioan erabiltzen diren euskarri guztietan, kontratistek eta azpi-kontratistek **hizkera eta iruditeria ez-sexista erabili beharko dute.***
 - b. *Enpresa adjudikaziodunak azterketa bereizia egin beharko du kontratuaren esparruan **emakumeek eta gizonen bizi duten egoeraren gainean,** eta, desberdintasunak sumatzen badira, desberdintasun horiek zuzentzeko neurriak proposatu beharko dituzte.*

- c. Adjudikaziodunak **ebaluaziorako adierazleak eta mekanismoak egin beharko ditu**. Horrela, kontratua amaitzean, emakumeengan eta gizonengan egiazki izandako inpaktua aztertu ahal izango da, berdintasunerako bidean egiazki aurrera egite aldera.
 - d. Kontratua amaitzean, txosten bat aurkeztuko da. Bertan, **sexuaren arabera banatuko dira adierazleak eta datuak**; kontratatutako prestazioen erabiltzaile edo onuradun kopurua, kontratu-exekuziora atxikitako plantilla, hartu diren berdintasun-neurrien edukia eta horien inpaktua edo eragina.
3. Kontratu-exekuzioak ikastaroak edo prestakuntza-jarduerak egitea badakar, kontratuaren zehaztapen teknikoetan jasoko da **genero-ikuspegia barne hartzea diseinuan eta exekuzioan, eta, hala badagokio, ikastaro edo prestakuntza-jardueraren hedapenean**. Horretarako, honako honi irizten zaio genero-ikuspegia prestakuntzan txertatzea:
- a. Prestakuntza-beharren diagnostikoan eta prestakuntza-ekintzak hedatzeko kanalak erabakitzeko garaian, kontuan izatea emakumeen eta gizonen behar eta interes ezberdinak.
 - b. Neurriak hartzea, irakasleen nahiz ikasleen artean bi sexuetako pertsonen ordezkartza orekatua egon dadin, edo, gutxienez, prestakuntza-jardueren esparruan duten ordezkartzarekiko proportzionatua egon dadin.
 - c. Ekintza positiboko neurriak hartzea, emakumeei parte hartzea errazteko azpiordezkatuta dauden esparruei lotutako prestakuntza-jardueretan nahiz zuzenean lanbide-sustapenera zuzenduetan.
 - d. Hala badagokio, prestakuntza-ekintzari dagokion esparruan emakumeek eta gizonek bizi duten egoeraren alderdi bereizleak sartzea prestakuntzaren edukietan.
 - e. Prestakuntza-ekintzarako egiten diren materialetan, hizkera eta iruditeria ez-sexista erabiltzea.
 - f. Prestakuntza-ekintzan parte hartzen dutenek aukera izan dezaten bertaratzea eta erantzukizun pertsonalak eta familiarrak uztartzeko neurriak hartzea; hala nola, prestakuntza lanorduetan ematea edo mendeko pertsonak zaintzeko zerbitzua eskaintzea prestakuntza ematen den bitartean.

- g. *Kasu bakoitzean prestakuntza-ekintza ebaluatzeko ezartzen den sistematik eratorritako emaitzak sexuaren arabera aztertzea, neurri zuzentzaileak hartzea justifika dezaketen aldeak hautemateko.*

EBAZPENAK

1) 456/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko apirilaren 30ekoa (enpresako berdintasun-bereizgarriari buruzkoa)

Ciudad Realeko Probintzia Aldundiak «*Ciudad Realeko Probintzia Aldundiaren asistentzia-zerbitzuak eta beste zerbitzu batzuk kokatuta dauden eraikinaren garbiketa-zerbitzua*» kontratatzeke deitutako lizitazioaren baldintza-agirien aurkako errekurtsioa aurkeztu da.

Administrazio-klausula partikularren agiriaren 13. klausulan jasotako adjudikazio-irizpideak aurkaratzen dira. Klausula horrek, c) eta d) apartatueta, adjudikazio-irizpide gisa ezartzen du Enpresan Berdintasuneko Bereizgarria (DIE sarea) eta ISO 9001 kalitate-ziurtagiria indarrean edukitzea, eta biak baloratzen dira 13 eta 10 punturekin, hurrenez hurren.

Ebazpen honen eztabaida nagusiaren muina enpresan Berdintasuneko Bereizgarria eta ISO 9001 kalitate-ziurtagiria adjudikazio-irizpide gisa ezartzearen onargarritasuna bada ere (gai hori behar bezala aztertuko da txosten honen hurrengo apartatuan), nabarmendu behar da Auzitegiak kaudimen teknikoaren eskakizunen artean mota horretako bereizgarriak eta ziurtagiriak eskatzeko aukerari buruz dioena:

*Kalitate-ziurtagiriei dagokienez, Auzitegi honen doktrina errepikatua da, besteak beste, 405/2018 ebazpenaren bidez aplikatua, eta Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordearen doktrinaren eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegi Nagusiaren hainbat epairen araberrakoa, kalitate-ziurtagiriak kontratuen adjudikazio-irizpide gisa erabiltzea desegokia dela, ezertan eragotzi gabe lizitatzailleek **kaudimen teknikoa egiaztatzeke bitarteko gisa erabili ahal izatea**, kontratazio-prozeduran bi fase ezberdin egotearen ondorioz: lehenengoa, lizitatzailleek kontratua betetzeko gaitasuna duten egiaztatzeke izango da; eta bigarrena, berriz, aurkeztutako eskaintzen konparazio-baloraziorako, lizitatzailleen baldintza subjektiboak edozein direla ere; horiek alde aurretik baloratu behar dira. Beraz, errekurtsioa puntu honetan ere baietsi behar da.*

Hala ere, kontuan izan behar da ebazpen horretan «kalitate-ziurtagiriak» aipatzen direla, eta horrek zalantza sortzen du kalitate-ziurtagiri horien artean genero-berdintasunarekin zerikusia dutenak ere aipatzen diren, hau da, genero-berdintasunarekin lotutako bereizgarriak eta etiketak.

2) 1333/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko azaroaren 18koa (berdintasun-plana kaudimen teknikoko baldintza izateari buruzkoa)

Oviedoko Udalak «*Asturcón Udal Zalditegirako armarik gabeko segurtasun-zerbitzua*» kontratatzeko deitutako lizitazio-agirien aurkako errekurso bat aztertzen ari da (CC2019/89 espedientea). Kontratatzeko lizitazioa prozedura irekiaren eta izapidetze aruntaren bidez egiten da, eta 218.981,84 euroko balio zenbatetsia du.

AESPRIk, errekurtsogileak, adierazi du baldintza-agiriaren IV. eranskineko 17. puntuak, «*Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 140. artikuluan aurreikusitakoaren ondorioetarako adierazpena*», berdintasun-plan bat izateko eskakizuna ezartzen duela, eta barne hartzen dituela lizitatuak berdintasun-plan bat izateari dagokionez egin behar dituen adierazpenak, Berdintasunerako Lege Organikoaren (martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren) 45. artikulua aplikatuz, hau da, 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan berdintasun-plan bat egon behar da. Elkarre errekurtsogileak adierazi du martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 1.1 artikulua 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua 2. apartatuari eragin diola. Artikulu horrek ezartzen duenez, berdintasun-plan bat izateko betebeharrak arian-arian aplikatuko da aipatutako errege lege-dekretuaren 1.3 artikulua bidez lege organiko horri erantsitako hamabigarren xedapen iragankorrean ezarritako moduan. Horregatik guztiagatik, AESPRI elkarteak ondorioztatu du baldintza-agiriak legezkotasunaren muga-mugan daudela eta lizitaziorako sarbidea mugatzen dietela enpresa kualifikatuei.

Testuinguru horretan, Auzitegiak aztertzen du administrazio-klausula partikularren agirian ezartzen den eskakizunak, berdintasun-plan bat eduki behar izateak, lege-oinarri nahikoa duenez. Haren ustez, egia da ez dagoela berdintasun-plan bat onartzeko legeko betebeharririk, harik eta 3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorrak, 6/2019 Errege Lege Dekretuak emandako idazkeran, enpresan enpresako langile kopuruaren arabera, ezartzen dituen epeak igaro arte.

Hala ere, lege organiko horren 45.3 artikulua xedatzen duenez, 2. apartatuan

xedatutakoa ezertan eragotzi gabe, **enpresek berdintasun-plan bat egin beharko dute, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan hala ezartzen denean.** Horixe gertatzen da kasu honetan; izan ere, Segurtasun Enpresen Estatuko Hitzarmen Kolektiboaren 8. artikulua azken paragrafoan ezartzen denez, *«hitzarmen honen mende dauden enpresa guztiek Legean ezarritako edukiak dituen berdintasun-plan bat izan beharko dute, lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko»*. Aurreikuspen konbentzional horrek 3/2007 Lege Organikoaren 45.3 artikulua lege-babesa du, eta administrazio-klausula partikularren agiriaren IV. eranskineko 17. puntuko bigarren apartatuari eustea justifikatzen du (lizitatzailerei aukera ematen die aukera hau markatzeko: *«50 langile edo gehiago enplegatzen ditu, eta, aplikagarria den hitzarmen kolektiboa aplikatuz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua 3. apartatuan, berdintasun-plan bat egiteari buruzkoan, ezarritakoa betetzen du»*).

Hala ere, berdintasun-plan bat onartzeko lege-eskakizuna atzeratu egin denez, 3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako moduan, ez da bidezkoa lizitatzailerei IV. eranskinaren 17. puntuan eskaintzen zaizkien aukeretako lehenari eta hirugarrenari eustea (hurrenez hurren, honako hauei buruzkoak: *«50 langile baino gehiago enplegatzen ditu, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluko 2. apartatuan ezarritakoa betetzen du»* eta *«Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua 5. apartatua aplikatuz, enpresa ez dago behartuta berdintasun-plan bat egin eta ezartzera»*).

KEAANK ondorioztatzen duenez, eranskinaren 17. puntuaren egungo idazkera ez dator bat 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluari aplikatu dakizkiokeen arau iragankorrekin, eta, horregatik, lizitatzailiak nahasi eta lehia murriztu dezake. Beraz, errekurtsioa jartzeko arrazoi hori baietsi egiten du.

AZTERKETA ETA PROPOSAMENAK

Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibideak, ikusi den bezala, kaudimen-baldintza edo -eskakizun batzuk aipatzen ditu, zein bere kasu espezifikoarekin.

Lehenik eta behin, Jarraibidearen arabera, *ezaugarri sozial espezifikoak dituzten*

prestazioak nahi direnean, **zehaztaper teknikoetan etiketa sozialak eskatu ahal izango dira, genero-berdintasunarekin lotutakoak, kasu.** Genero-berdintasunarekin lotutako etiketei dagokienez, 2017ko SPKLk abala ematen dio haiek eskatzeari, kontratazio-organoez ezaugarri sozial espezifikoak eta genero-berdintasunekoak dituzten obrak, hornidurak edo zerbitzuak eskuratzeko asmoa dutenean (2017ko SPKLren 127. artikulua). Ildo horretan, EJren 2019ko Jarraibidean jasotako xedapena bat dator kontratazio publikoari buruzko Estatuko legearekin. Hala ere, ohartarazi behar da 2017ko SPKLk baldintza batzuk ezartzen dituela etiketa horiek eskatzeko:

a) *Etiketa lortzeko eskatutako baldintzak kontratuaren objektuarekin lotutako irizpideen ingurukoak izatea bakarrik, eta egokiak izatea objektu hori osatzen duten obren, horniduren edo zerbitzuen ezaugarriak definitzeko.*

b) *Etiketa lortzeko eskatzen diren baldintzen oinarria objektiboki egiaztatzen ahal diren irizpideak izatea, diskriminatzaileak ez direnak.*

c) *Etiketarako prozedura ireki eta garden baten arabera hartzea, zeinetan zerikusia duten alderdi guztiek parte hartzen ahalko duten, hala nola gobernuko erakundeek, kontsumitzaileek, gizarte-solaskideek, fabrikatzaileek, banatzaileek eta gobernu kanpoko erakundeek.*

d) *Etiketarako interesdun guztien eskura egotea.*

e) *Etiketa lortzeko eskatzen diren baldintzak hirugarren batek jarriak izatea, hau da, enpresaburuak modu erabakigarrian ezin eragin diezaioketen batek jarriak.*

f) *Etiketei buruzko erreferentzietan berrikuntza ez murriztea.*

Baldintza horien artean, azpimarratzekoa da kontratuaren objektuarekin lotura izateari buruzkoa (lotura hori azpimarratzen du Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibideak berak ere aztergai den xedapenean). Hau da, genero-berdintasunarekin lotutako etiketak kasuan kasuko kontratuaren objektuarekin lotuta egon behar du, eta, gainera, egokia izan behar du eskatutako obren, horniduren edo zerbitzuen ezaugarriak definitzeko. Etiketa kontratuaren objektuari lotuta dagoela ebatzi ahal izateko, azterketa xehatu bat egingo da adjudikazio-irizpideei buruzko apartatuan, eta, ikusiko dugun moduan, oso interpretazio murriztailea egiten dute administrazio-auzitegiek, bereziki, KEAANren eskutik.

Interpretazio hori dela eta, praktikan kontratu gutxitan justifikatu eta eskatu daiteke kontratuaren objektuarekin lotura egotea.

Era berean, 2017ko SPKLren 127. artikulua honako hau ezartzen du: *Etiketa batek 2. apartatuko b), c), d) eta e) letretako baldintzak betetzen dituenean, **baina kontratuaren objektuarekin loturarik ez duten baldintzak ezartzen dituenean**, kontratazio-organoek ez dute eskatuko etiketa, baina, haren orde, preskripzio teknikoak etiketa horretako zehaztapan xeheen arabera definitu ahalko dituzte, edo, hala badagokio, haren zenbait zatiren arabera, **kontratuaren objektuarekin lotuta badaude** eta objektu horren ezaugarriak definitzeko egokiak badira. Horrela, genero-berdintasunarekin lotutako etiketa edukitzea eskatu ezin badaiteke ere, etiketaren orde, zehaztapan teknikoak ezarri ahal dira, etiketa horren zehaztapan zehatzak edo zatiak aipatuz, baldin eta kontratuaren objektuari lotuta badaude eta objektu horren ezaugarriak definitzeko egokiak badira.*

Beraz, etiketa bere horretan eskatuta zein etiketaren zehaztapan zehatzak eskatuta, nahitaezkoa da kontratuaren objektuarekin lotuta egotea. Esan bezala, eta xehe ikusiko den bezala, gaur egun administrazio-auzitegiek modu murriztailean interpretatzen dute lotura hori, eta oso zaila da halako etiketak edo horien zehaztapanak eskatzea.

Bigarrenik, EJren 2019ko Jarraibideak IV.2 apartatuan aipatzen du *prestazioaren ezaugarriak horretarako aproposak diren kontratuetan, zehaztapan teknikoetan honako hau jasoko dela: a) Kontratua egikaritzean sortzen diren euskarri guztietan, enpresa kontratistek eta azpikontratistek **hizkera eta iruditeria ez-sexista erabili beharko dute**; b) Enpresa adjudikaziodunak kontratuan aipatzen den esparruan **emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterketa bereizita egin beharko du**, eta desberdintasunak hautemanetz gero, horiek zuzentzera bideratutako neurriak proposatu beharko ditu; c) Adjudikaziodunak **ebaluazio-adierazleak eta -mekanismoak** egin behar ditu, kontratua egikaritu ondoren, emakumeen eta gizonen artean izandako eragin errealak eta berdintasunerantz benetan egin den aurrerapena aztertu ahal izateko; d) Kontratua egikaritu ondoren, txosten bat aurkeztu beharko du, **sexuaren arabera bereizitako adierazleekin eta datuekin**, zerbitzuen erabiltzaile edo onuradunen kopuruari, kontratua egikaritu duten langileei, hartu diren berdintasun-neurrien edukiari eta horien eraginari buruz.*

Jarraibideak hemen xedatzen duenari dagokionez, kontuan hartu behar da 2017ko SPKLren 126. artikulua, «Preskripzio teknikoak ezartzeko arauak». Lehenengo apartatuan gogorarazten denez, preskripzio teknikoek *aukera emango diete enpresaburuei berdintasun-baldintzetan sar daitezten kontratazio-prozeduran, eta, ondorioz, ezin izango diote justifikaziorik gabeko oztoporik jarri kontratazio publikoa lehiakideei zabaltzeari*. Bigarren apartatuaren arabera, *eskatutako obrak, hornidurak edo zerbitzuak produzitzeko edo emateko prozesu edo metodo zehatzari buruzkoak izan ahalko dira preskripzio teknikoak, edo haien bizi-zikloko beste fase bateko prozesu zehatz bati buruzkoak* –148. artikuluan ezarritako definizioari jarraituz–, *baita faktore horiek obren, horniduren eta zerbitzuen substantzia materialekoak ez direnean ere; **betiere, kontratuaren objektuari lotuta egon beharko dute eta proportzionalak izan beharko dute haren balioarekiko edo helburuekiko.***

Beraz, edozein preskripzio tekniko ezartzerakoan, ezinbestekoa da horiek kasuan kasuko kontratuaren objektuarekin lotuta egotea eta proportzionala izatea kontratuaren balioarekiko eta helburuekiko. IV.2 apartatuan zehaztaper horiek *prestazioaren ezaugarriak horretarako aproposak diren kontratuetan sartuko direla* aipatu arren, zehaztu behar da kontratazio publikoari buruzko estatuko araudiak zehaztaper tekniko horien eta kontratuaren objektuaren artean lotura egotera behartzen duela, eta eskakizun hori prestazioaren ezaugarriak horretarako aproposak izateko eskakizunetik harago doa.

Azkenik, kasu horretan, EJren 2019ko Jarraibidearen IV.2 apartatuan ezarritako preskripzio teknikoak sartzeko orduan (hizkera eta iruditeria ez-sexista erabiltzea, kontratuan aipatzen den esparruan emakumeek eta gizonek duten egoeraren azterketa bereizita eta abar), ezinbestekoa da kontratuaren objektuarekin lotura izatea, txosten honetan adjudikazio-irizpideei buruzko atalean aztertutakoaren ildotik.

Hirugarrenik, Jarraibidearen IV.3 apartatuak xedatzen duenez, *kontratu-exekuzioak ikastaroak edo prestakuntza-jarduerak egitea badakar, kontratuaren zehaztaper teknikoetan jasoko da **genero-ikuspegia barne hartzea diseinuan eta exekuzioan, eta, hala badagokio, ikastaro edo prestakuntza-jardueraren hedapenean.*** (...). Zehaztaper tekniko horiei dagokienez, 126. artikuluan jasotakoa ere kontuan hartu behar da, eta, beraz, ikastaroa edo prestakuntza-jarduera diseinatzeko eta egikaritzeko garaian genero-ikuspegia sartu ahal izango da, baldin eta ikuspegi hori kontratuaren objektuarekin lotuta badago. Hala ere, kasu honetan, prestakuntza-ikastaroak edo -jarduerak egitea dakarten

kontratuei egiten zaienez aipamen, aurreko puntuetan egindakoaz bestelako interpretazio bat egin daiteke. Izan ere, prestakuntza-ikastaro edo -jardueren arloan, zeharka aplikatu behar da Berdintasuneko Lege Organikoan aurreikusitakoa (23., 24. eta 25. artikulua⁸), derrigorrezkoa baita emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa sartzea hezkuntza-esparru eta -politika osoan. Ildo horretan, esan liteke ikastaroak edo prestakuntza-jarduerak egitera bideratutako kontratuetan, kontratuaren objektuaren barruan dagoela, berez, genero-ikuspegia; beraz, egiaztatuta legoke zehaztapen teknikoan eta kontratuaren objektuaren arteko lotura.

D) Enpresa kontratista hautatzea eta gaitasun-betekizunak

ESTATUKO ARAUDIA

2017ko SPKLn aurreikusitakoaren arabera, ezingo dute sektore publikoarekin kontraturik egin honako egoera hauetakoren batean dauden pertsonak.

SPKLren 71.1.a) artikulua: langileen eskubideen kontrako delitu batengatik epai irmoz kondenatuta egotea.

SPKLren 71.1.b) artikulua: Lan-arloko edo gizarte-arloko arau-hauste oso astunagatik (Lan-arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko 5/2000 Legearen arabera) zehapen irmoa jaso izana, besteak beste, *berdintasun-planen arloan legez ezarritako betebeharrak ez betetzeagatik*.

SPKLren 71.1.d) artikulua: 250 langiletik gorako enpresen kasuan, **berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez betetzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan xedatutakoaren arabera**

Kontratazio-organoari dagokio debeku horiek aintzat hartu eta aplikatzea (SPKL, 72. artikulua). Debeku horiek ez daudela egiaztatzeko moduei dagokienez, erantzukizunpeko adierazpena (adjudikaziodun izan aurretik) eta beste egiaztapen-neurri batzuk (adjudikaziodun izan ondoren) aipatzen dira.

⁸Eta ildo berekoak dira EAEko 4/2005 Legearen, otsailaren 18koaren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoaren, 28.-33. artikulua.

Ondorio horietarako, gaur egun, aintzat hartu behar da 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen, eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena. Arau horrek ezartzen du (modu mailakatuan) berdintasun-plan bat izatea derrigorrezkoa dela, honela:

- 1) 2020ko martxoaren 7tik aurrera, 150 langiletik gorako enpresa guztiek berdintasun-plan bat izan behar dute.
- 2) 2021eko martxoaren 7tik aurrera, berdintasun-plana derrigorrezkoa da 100 langiletik gorako eta 150 langilera arteko enpresetan.
- 3) Azken tartea 2022ko martxoaren 7an aplikatuko da: 50 langile edo gehiago dituzten enpresa guztientzako derrigorrezkoa izango da berdintasun-plana izatea.

EJ-REN 2019KO JARRAIBIDEA

V. Enpresa kontratista hautatzea eta gaitasun-betekizunak.

V.1. Gizarte-arloko arrazoiak direla-eta, kontratazio-debekuen pean daudenak kanpo uztea.

*Kontratazio-prozeduratik kanpo geratuko dira, besteak beste, **berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez betetzeagatik**, langileen eskubideen aurkako delituengatik, laneratzearen eta aukera-berdintasunaren arloko arau-hauste astunengatik edo lan-edo gizarte-arloko arau-hauste oso astunengatik (lan-arriskuen prebentzioaren edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko arau-hausteak barne) lege ezarritako kontratatze debekua duten pertsonak eta enpresak.*

V.2. Lan-arloko betebeharrak eta betebeharrak sozialak ez betetzearekin lotutako kontratatze debekuak dauden aintzat hartzea.

Kontratazio-organoek zuzenean aintzat hartuko dute kontratatze debekurik dagoen lan-arloko betebeharrak eta betebeharrak sozialak ez betetzearekin lotuta, kontratu-legeriak hala xedatzen duen kasuetan.

V.3. *Esperientzia, ezagutzak eta bitarteko teknikoak.*

Kontratuaren objektuak berariazko gaitasunak eskatzen baditu gizarte-arloan, emakume eta gizonen berdintasunean edota beste politika publiko batzuetan, kontratuaren klausula zehatzetan, gai horri buruzko esperientzia, ezagutzak eta bitarteko teknikoak eskatuko dira kaudimen tekniko edo profesionaleko eskakizun gisa, kontratazio publikoaren arloko araudian ezarritakoarekin bat etorritik.

V.4. *Kontratu-exekuziora giza baliabideak eta baliabide materialak atxikitzea.*

1. *Kontratazio-organoek kontratuaren klausula espezifikoetan eskatu ahal izango dute lizitatuzaileak kontratuaren alderdi sozialak egikaritzeko nahikotzat hartzen diren giza baliabide eta baliabide material zehatzak kontratu-exekuziora atxikitzeko konpromisoa hartzea. Baldintza-agiriak funtsezko kontratubetebehartzat hartuko du konpromiso hori, kontratu-suntsiarazpenaren ondoretarako.*

EBAZPENAK

1) 1232/2020 Ebazpena, KEAANrena, 2020ko azaroaren 13koa (kontratatzeko debekuei buruzkoa)

Errekurtsoa aurkeztu da Valentziako Erkidegoko Osasungintza eta Osasun Publikoko Sailak deitutako lizitazio-iragarkiaren eta administrazio-klausula partikularren agiriaren eta preskripzio teknikoen agiriaren aurka. Lizitazioa «*Valentziako Erkidegoko Osasungintza eta Osasun Publikoko Sailari atxikitako zerbitzuetan mantentze integraleko zerbitzua (prebentiboa, zuzentzailea, gidaria eta horien kudeaketa)*» kontratatzeko da.

Administrazio-klausula partikularren agiriren II. eranskinak 7. puntuan hau dio:

«7.- ADIERAZPEN HAU 250 langiletik gorako ENPRESEN KASUAN BAKARRIK SARTUKO DA

Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluaekin bat etorritik, berdintasun-plan bat izateko betebeharra betetzen du».

Errekurtsogileak uste du ez dela zuzena administrazio-klausula partikularren agiriaren II. eranskinaren idazkera (Berdintasun Planari buruzko puntuan erantzukizunpeko adierazpen bat jasotzen du); izan ere, haren iritzian, 250 langileren zifra ez da zuzena, 150ena izan beharko luke eta, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko martxoaren leko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren aurreikuspenekin bat etorriz (langileen zifra modu mailakatuan murrizteko sistema bat ezartzen du, eta horien mende jartzen du berdintasun-plana idazteko betebeharra).

Administrazio-klausula partikularren agiriaren II. eranskinean aurreikusitako erantzukizunpeko adierazpenean berdintasun-plana aipatzearen xedea da 2017ko SPKLren 71.1 d) artikuluan jasotako kontratatzeko debekurik ez dagoelako adierazpena lortzea.

Errekurtsogilearen argudio horien aurrean, KEAANK uste du **6/2019 Errege Lege Dekretuak ez duela aldatu 2017ko SPKLren 71. artikulua**, horretarako aukera izan arren, eta zehapen-arau bat dela (kontratatzeko debeku bat ezartzen du), eta lehia mugatzen duela, lizitazioan parte hartzeko betebeharrak ezartzen dizkielako lizitatuak gehiagori (Berdintasun Plana prestatzeko loturiko langile-atalaseak murrizten dituzenez); hala, interpretazioa murriztaileagoa izan behar da.

Aurrekoaren ondorioz, zuzenbidearen arabaraz hartu behar da administrazio-klausula partikularren agiriaren II. eranskinaren idazkera puntu honetan, SPKLren 71.1 d) artikuluekin bat datorrelako.

2) 1234/2020 Ebazpena, KEAANrena, 2020ko azaroaren 13koa (esperientziari buruzkoa –ez berdintasunaren arlokoa–)

Cabanillas del Campoko Udalak «Cabanillas del Campoko Udalaren interesak auzibidean defendatzeko defentsa- edo ordezkartza-zerbitzua» kontratatzeko deitutako lizitazioaren baldintza-agiriaren aurka aurkeztutako errekurtsio bat aztertu da.

Errekurtsioaren mamia helduz, KEAANK aurkaratu den baldintza-agiriko lehen klausula aztertzen du lehenik (4.3.2 klausula). Klausula horrek kaudimen tekniko edo profesionala arautzen du, eta kontratuaren objektu diren zerbitzuak ematen gutxienez azken hiru urte osoetan esperientzia izatea eskatzen du; kasu honetan, administrazio publiko bat auzibidean ordezkartzea eta defendatzea. Gainera, gutxienezko esperientzia

egiaztatu behar da sorta bakoitzeko jurisdikzio-ordenei dagozkien prozesu judizialean (administrazioarekiko auzietan eta lan-arloko auzietan). Zehazki, administrazioarekiko auzien ordenan gutxienez 25 prozesu judizialean parte hartu izana eskatzen da, eta lan-arloan, berriz, gutxienez 10 prozesutan.

KEAANK adierazten duen bezala, kontratazio-organoari dagokio kontratatzeke eskatzen dituen gutxienerako kaudimen-baldintzak ezartzea, eta iragarkian eta baldintza-agirietan zehaztu beharko dira. Eskatzen diren kaudimen-baldintzak ezartzeko edo zehazteko ahalmena, hasiera batean diskrezionala izan arren, bi elementu arauturen mende dago: batetik, horiek kontratuaren objektuarekin lotura izatea, eta, bestetik, proportzionalak izatea (azken hori aurrez aurre dauden bi interes publikoren arteko haztapen-elementutzat hartzen da; batetik, lehia babestea edo maximizatzea, kontratazio publikoaren oinarritzko printzipio gisa, eta, bestetik, kontratistak lizitazioarekin ase nahi den behar publikoa egoki egikaritzeko gaitasuna duela bermatzea).

Aztertutako ebazpenean gogorarazten da Auzitegi honen doktrinak ezartzen duela bi eskakizun horiek (kontratuaren objektuarekiko lotua eta proportzionala izatea) kontuan hartu behar direla kaudimen-betekizunak ezartzerakoan. Horrela, bada, otsailaren 19ko 148/2016 Ebazpenean.

Premisa horiek azaldu ondoren, kasu honetan, KEAANKren iritzian, argi dago zuzeneko lotura dagoela administrazio publikoei auzibideetan ordezkaritza- eta defentsa-zerbitzuak ematen aldez aurretik esperientzia izateko eskakizunaren eta kontratuaren objektuaren artean, eta soilik proportzionaltasuna dagoela ezbaian. Eta puntu honetan, Auzitegi honek proportzional irizten dio klausulari.

Nahiz eta auzibideko ordezkartzan eta defentsan aldez aurretik esperientzia izateko eskakizunak, administrazio publikoei soilik lotuta, lehia argi eta garbi mugatzen badu ere, mota horretako zerbitzuak bete dituzten profesionalak kontratuari atxikitzeko eskatzen duelako (enplegatu publikoak direlako edo administrazioaren kontratista izan direlako lehenago), Auzitegiak ezartzen du muga horri proportzional irizteko, **bermatu behar duela kontratistak baduela lizitazio bidez ase nahi den behar publikoa egoki betetzeko gaitasuna**, zeinak, egoki haztatuta, muga sartzea justifikatuko baitu.

Bada, bere ustez, Administrazioa auzibidean ordezkartzeak eta defendatzeak zenbait berezitasun dakartzkio administratuari lanbide-jardun ohikoaren aldean, eta berezitasun horiek behar bezala justifikatzen dute gaitasun-berme gisa eskatzea.

3) 747/2020 Ebazpena, KEAANrena, 2020ko ekainaren 26koa (giza baliabideak adskribatzeari buruzkoa)

Kasu honetan, errekurso bat aurkeztu da Berdintasunerako eta Genero Indarkeriaren Aurkako Estatu Idazkaritzak deitutako lizitazio baten («*Genero-indarkeriaren arloko informazio eta aholkularitza juridikoko 016 zerbitzua*») baldintza-agirien aurka (202004PA0001 espedientea).

Zerbitzu-kontratu bat da, eta genero-indarkeriaren arloko informazio eta aholkularitza juridikoko 016 zerbitzua ematea du helburu. Objektu hori duen zerbitzu-kontratua da, urtebeterako, beste lau urtez luza daitekeena, 7.851.239,65 euroko balio zenbatetsia duena, eta, horregatik, erregulazio harmonizatuaren mende dagoena, presako izapidetzea duen prozedura irekiaren bidez adjudikatua.

Antzeko argitalpena egin zen Sektore Publikoaren Kontratazio Plataforman 2020ko martxoaren 9an eta BOEn 2020ko martxoaren 10ean.

Data horretan bertan onartutako preskripzio teknikoaren agiriak honako hau ezartzen du: «*Zerbitzua ematen duten profesionalek prestakuntza espezializatua izan beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eta Istanbulgo Hitzarmenaren aplikazio-esparruan sartzen diren genero-arrazoiengatiko emakumeen aurkako indarkeria moduetan, eta arreta, informazio eta aholkularitza juridikoa emateko kontsultei eta eskaerei buruzko informazioa eta aholkularitza emango dute, baldin eta horiek 016 zerbitzuan egiten badira, Genero Indarkeriaren aurkako Gobernu Ordezkaritzak emandako arreta-protokoloekin bat etorritz*».

Zerbitzuko giza baliabideei dagokienez, honako hau xedatzen du:

«*Enpresa adjudikaziodunak 016 zerbitzua ematera atxikiko duen plantilla, alegia, haren funtzionamendu egokirako gutxienekoa, honako hau da:*

o *Zerbitzua emateko sinatutako kontratuaren koordinatzaile nagusi bat, graduko goi-mailako unibertsitate-titulua edo baliokidea duena.*

o *Zerbitzuko langileen prestakuntza, kalitate eta gainbegiratze psikologikoaren arduradun bat, Psikologiako edo Gizarte Laneko graduko goi-mailako unibertsitate-titulua edo lizentzia duena, eta gutxienez 3 urteko esperientzia antzeko zereginetan.*

o *Informazio orokorreko zerbitzua:*

■ *Zerbitzuaren koordinatzaile bat, graduko goi-mailako unibertsitate-titulua, lizentzia edo baliokidea dituen.*

■ *Hamabost operadore emakumezko, gutxienez Batxilergoko titulua edo baliokidea dutenak.*

■ *Zortzi psikologo edo gizarte-langile emakumezko, Psikologiako edo Gizarte Laneko graduko goi-mailako unibertsitate-titulua, lizentzia edo baliokidea dutenak.*

o *Aholkularitza juridikoaren zerbitzua:*

■ *Zerbitzuaren koordinatzaile bat, Zuzenbideko graduko goi-mailako unibertsitate-titulua, lizentzia edo baliokidea duena.*

■ *Zortzi lege-aholkulari emakumezko, Zuzenbideko graduko goi-mailako unibertsitate-titulua, lizentzia edo baliokidea dutenak».*

Innovak planteatutako errekurtsioan, laburbilduta, planteatzen da generoagatiko diskriminazioa dagoela, emakumeen aldekoa, atxikitako langileak emakumezkoak izateko, eta ez gizonezkoak, eskatzen baita kasu horietan, 2017ko SPKLren 201. artikulua, LANEren 111. hitzarmenaren eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren aurka eginez. Izan ere, azken batean, ez da justifikatzen emakumeak gizonen gainetik lehenesteak loturarik duenik kontratuaren objektuarekin.

Errekurtsioaz aurkeztutako txostenean, kontratazio-organoak zerrenda batean adierazten du baldintza-agiriaren zein zatitan erabili den gaztelania inklusiboa («*las personas que...*»), eta zeinetan maskulinoa, emakumezkoak nahiz gizonezkoak barne hartzen dituen generiko gisa. Gainerakoan, adierazi du genero femeninoa erabili izanaren arrazoia dela kontratua betetzen ari diren langileen nahitaezko subrogazioa.

Alderdi errekurtsogileak aurkaratutako alderdien gainean eman dituen argudioen aurrean, Auzitegiak gogorarazten du, duen garrantziagatik, Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua honako hau ezartzen duela:

«*Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta*».

Gainera, aipatzen du Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, bestela izan ezin zitekeenez, honako hau ezartzen duela:

«*Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioak berarekin dakar sexuan oinarritutako bereizkeriarik eza, bereizkeria hori zuzenekoa nahiz zeharkakoa*

izatea gorabehera, eta, bereziki, amatasun-egoeraren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkoa» (3. art.) eta «Emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna antolamendu juridikoa eratzen duen printzipioa da; hori dela eta, arau juridikoen interpretazio eta aplikaziora bildu eta kontuan hartzekoa izango da » (4. artikulua).

Bada, KEAANren ustez, kasu honetako kontratazio-agiriek genero-berdintasuna urratzen dute, preskripzio teknikoaren agiriaren 3.2 klausulak 15 operadore emakumezko, 8 psikologo emakumezko eta 8 lege-aholkulari emakumezko eskatzen baititu. Haren iritziz, ezin dira onartu kontratazio-organoak errekurtsori egindako txostenean emandako argudioak; izan ere, berak onartzen du diskriminazio hori benetan gertatzen dela, eta, ondorioz, berdintasun-printzipioaren urraketa, nahiz eta lehendik dauden langileak subrogatzeko betebeharrarekin lotu. Azken alderdi hori, bestalde, ez dago legez lotuta baldintza-agirietan kontratu-exekuzioari atxiki beharreko gutxieneko taldearen osaera zehazteari. Era berean, Auzitegiaren iritzian, ezin daitekeela arrazoitu emakumezko langileak nahitaez atxikitze eskakizuna kontratu-exekuziora aldatzea; izan ere, eskaintza aurkezteko garaian, **eskatzen den baldintza (langile emakumezkoak) betetzen ez duten enpresak zuzenean diskriminatuta leudeke, eta langile gizonezkoak zeharka.**

Laburbilduz, ondorioztatzen du baldintza-agirien egungo idazkera ez dela zuzenbidearen arabera.

AZTERKETA ETA PROPOSAMENAK

Lehenik eta behin, **kontratatzeko debekuei dagokienez**, orain arte KEAANK egiten duen interpretazioa, aldi berean, murriztailea eta harrigarria da. Auzitegi horren arabera, 250 langile baino gutxiagoko enpresek berdintasun-planak izateko eskakizunari buruzko araudi berria ez bada aplikatu behar (gaur egun, betebeharra 100 langile edo gehiagoko enpresek dute), Berdintasuneko Lege Organikoaren zeharkakotasuna urratzen da, eta, ondorioz, Berdintasuneko Lege Organikoaren mandatua betetzen ez duten enpresek (250 langile baino gutxiagoko enpresak izan arren) sektore publikoarekin kontratatze aukera izango dute. Horrek ez du zentzurik, eta kontratatze debekuei buruzko araudiak proposatutako helburuaren aurka egiten du; hau da, sektore publikoarekin kontratatze aukera bermatzen da, Berdintasuneko Lege Organikoaren mandatua bete ez arren.

Hasiera batean, EJren 2019ko Jarraibidean aurreikusitakoak kontratazio publikoari buruzko estatuko araudian xedatutakoa errespetatzen du, baita KEAANK ebatzitakoa ere; izan ere, ez dio erreferentzia egiten enpresak izan behar duen langile kopuruari, baizik eta berdintasun-plan bat izateko beharrari, derrigorra denean. Ikusi dugunez, KEAANren interpretazioaren arabera, 250 langile edo gehiago dituzten enpresak bakarrik daude behartuta. Interpretazio hori eztabaidagarria da, eta, azaldutako arrazoiengatik, auzitegi arruntan aurrean errekurtsioa jartzeko modukoa.

Bigarrenik, **esperientziari** dagokionez, nahiz eta aurretik aztertutako kasu zehatza ez den espezifikoki genero-berdintasuneko irizpideei buruzkoa, honako baieztapen hau azpimarra daiteke txosten honetan aztergai den gaiaren harira: onargarria da kontratazio-organoak ezarritako gutxieneko kaudimen-baldintza, kontratistak lizitazioaren bidez ase nahi den behar publikoa egoki betetzeko gaitasuna izatearen berme gisa baliatzen bada (kontratuaren objektuari lotuta egon, eta proportzionala izan behar da –aztertu moduan– aipatu baldintza. Hala, Ebazpen horretan aztertutakoa objektua genero-berdintasunarekin lotuta dagoen kontratuetara estrapolatuz, ezerk ez du eragozten, adibidez, genero-berdintasunaren arloan gutxieneko esperientzia jakin bat eskatzea, EJren 2019ko Jarraibideak gai horri buruz egiten duen bezala. Horrek esan nahi du, zalantzarik gabe, V.3 apartatuan aurreikusitakoa guztiz bateragarria dela 2017ko SPKLrekin eta KEAANK egindako interpretazioarekin.

Hirugarrenik, Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidearen V.4 apartatuan aurreikusitakoari dagokionez, *kontratuaren klausula espezifikotetan eskatu ahal izango dute lizitatzailleak kontratuaren alderdi sozialak egikaritzeko nahikotzat hartzen diren giza baliabide eta baliabide material zehatzak kontratu-exekuziora atxikitzeko konpromisoa hartzea, eta baldintza-agirian funtsezko kontratu-betebehartzat hartuko du konpromiso hori, kontratu-suntsiarazpenaren ondoretarako, bi alderdi aipatu behar dira. Alde batetik, arautzen dena da lizitatzailleak konpromisoa hartu behar duela giza baliabide eta baliabide material jakin batzuk kontratu-exekuziora atxikitzeko. Hau da, zehaztapen teknikoen artean jaso nahi da lizitatzailleak exekuzio-baldintza berezi batzuk betetzeko konpromisoa hartu behar izatea, kasu horretan giza baliabide eta baliabide material jakin batzuk atxikitzea. Alegia, xedatzen denak lizitatzailleak bete beharreko exekuzio-baldintza bereziei egiten die erreferentzia. Alde horretatik, baldin eta kontratu-exekuzioan erabili beharreko giza baliabide eta baliabide material zehatzek exekuzio-baldintza berezien eskakizunak betetzen badituzte (aurrerago aztertuko dugu txosten*

honetan), ez dago inolako eragozpenik EJren 2019ko Jarraibidean aurreikusitakoa aplikatzeko. Bestalde, arazoa da kontratu-exekuzioari atxiki beharreko giza baliabide horien artean eska ote daitekeen nahitaez langile emakumezkoak atxikitzea. KEAANren 747/2020 Ebazpenean ikusi den bezala, Auzitegi horren ustez, emakumeak gizonen gainetik lehenesteak kontratuaren objektuarekin duen lotura justifikatzen ez bada, eskakizun horrek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa urratzen du, diskriminatzailea da, eta, gainera, eskatzen den baldintza (langile emakumezkoak) betetzen ez duten enpresak zuzenean diskriminatuta leudeke, eta langile gizonezkoak zeharka.

Beraz, kontratu-exekuzioari langile emakumezkoak atxikitzea eskatu nahi bada, KEAANren arabera, lehenespen horrek kontratuarekin objektuarekin lotura duela justifikatu behar da. Hala ere, exekuzio-baldintza berezien azterketari buruzko apartatuan ikusiko den bezala, interpretazio horrek urratu egiten ditu Auzitegi honek berak eta Estatuko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak (1/2020 txostena) egindako beste batzuk, horiek interpretazio zabalagoa egiten baitute kontratuaren objektuarekiko loturaz. Hau da, kontratuaren exekuzio-baldintza berezien kasuan, kontratuaren objektuarekin lotura izateko, baldintza hori kontratatutako prestazioa betetzen eta egikaritzen den bitartean gertatu behar da, ez beste batean. Beraz, bideragarria litzateke langile emakumezkoak atxikitzeke eskatzea, baina kontratu-exekuzioari begira soilik.

Horrenbestez, balizko desadostasunak eta nahasketak saihesteko, egokiena izan daiteke preskripzio teknikoetan ez aipatzea kontratu-exekuzioari giza baliabide eta baliabide material zehatz batzuk adskribatzeko konpromisoa, edo, bestela, kontratuaren exekuzio-baldintza bereziak direla argi aipatzea, eta kontratuaren exekuzio-fasean soilik bete behar direla.

E) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak

ESTATUKO ARAUDIA

2017ko SPKLren 145. artikulua, «Kontratua adjudikatzeko baldintzak eta irizpide motak», ezartzen duenez, *kontratua adjudikatzeko, adjudikazio-irizpide ugari erabiliko dira, kalitate-prezio erlazio onenean oinarrituta. Espedientean alde zuzenaren aurretik justifikatuta, kostu-eraginkortasun erlazio onenari erantzuten dion planteamendu batean oinarritutako irizpideen arabera adjudikatu ahalko dira kontratuak, prezioan edo kostuan oinarrituta; esate baterako, 148. artikulua arabera bizi-zikloaren kostuaren kalkulua erabiliz.*

145.2 artikulua, bestalde, ñabardura bat egin du; *kalitate-prezio erlazio onena irizpide ekonomiko eta kualitatiboaren arabera ebaluatuko da. Irizpide kualitatibo horietan, artikulua horretako 6. apartatuan ezarritako moduan **kontratuaren objektuari lotutako ingurumen- edo gizarte-alderdiak sartu ahal izango dira**, besteak beste, ezaugarri sozialak. 145. artikulua ezartzen duen bezala, ezaugarri sozialek, besteak beste, helburu hauek izango dituzte: *kontratua egikaritzean aplikatzen diren genero-berdintasuneko planak eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna; emakumeen kontratazioa sustatzea; lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea; lan- eta soldata-baldintzak hobetzea; enpleguaren egonkortasuna, etab.**

2017ko SPKLren 145.6 artikulua arabera, *honako kasu honetan egongo da lotuta adjudikazio-irizpide bat kontratuaren objektuarekin: adjudikazio-irizpidea kontratu horren indarrez eman behar diren prestazioei dagokienean edo haiek integratzen dituenean, edozein alderditan eta bizi-zikloko edozein etapatan, horren barnean direla honako prozesu hauetan esku hartzen duten faktoreak:*

a) obren, horniduren edo zerbitzuen produkzio-, prestazio-edo merkaturatze-prozesu zehatzetan parte hartzen duten faktoreak, erreferentzia berezia eginez ingurumenaren eta gizartearen ikuspuntutik jasagarriak eta zuzenak diren produkzio-, prestazio-edo merkaturatze-moduei;

b) edo bizi-zikloaren beste etapa bateko prozesu zehatzetan parte hartzen duten faktoreak, baita faktore horiek substantzia materialaren zati ez direnean ere.

EJ-REN 2019KO JARRAIBIDEA

VI. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak.

1. Kontratazio-organoek, kontratazio-agirietan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak **sartuko dituzte** eta horien haztapena **baremoaren guztizkoaren % 5koa izango da**, gutxienez.
2. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideen hautaketak eta horien haztapenak **kontratuaren objektuarekin eta ezaugarriekin**, jarduera-sektorearekin edo -esparruarekin **lotura izan beharko du nahitaez**, kontratuaren zenbatekoa eta exekuzio-epea bete beharko ditu, baita kontratua egikaritzeko behar diren langileak eta eskatzen den kualifikazioa ere. **Honako kasu honetan egongo da loturik adjudikazio-irizpide bat kontratuaren objektuarekin: adjudikazio-irizpidea kontratu horren indarrez eman behar diren prestazioei dagokienean edo haiek integratzen dituenean, edozein alderditan eta bizi-zikloko edozein etapatan, horren barnean direla honako prozesu hauetan esku hartzen duten faktoreak:**
 3. Kontratazio-organoak egokiagozat jotzen dituen beste irizpide batzuk alde batera utzi gabe, **adibidez**, adjudikazio-irizpide hauetako bat edo batzuk ezartzea proposatzen da:
 - 3.1. Kontratua egikaritzeko, emakumeen kopuru edo ehuneko jakin bat **kontratatzeari**; oro har aplikatzeko klausula gisa ezar daiteke betebehar hori; edo zehaztuta **trebakuntza edo erantzukizun handia eskatzen duten karguetarako** kontratatuko direla emakumeak; edo bestela, genero-indarkeriaren **biktimak** diren edota **gizarte-bazterkeriako egoeran edo pairatzeko arriskuan** dauden emakumeei buruz.
 - 3.2. Kontratua egikaritzean emakumeen eta gizonen **berdintasunaren aldeko politikak** abiaraztea, hala nola hauek: sexu-jazarpena eta sexuagatiko **jazarpena prebenitzeko** neurri espezifikoak; bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza **kontziliatzeko** neurriak; langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean **prestatzekoak**; kontratua egikaritzeko duten langileei aplikatu behar zaien hitzarmenean ezarritakoa baino **soldata hobeak** ezartzea; **berdintasun-plan bat ezartzea**.
 - 3.3. Kontratua egikaritzeko **enpresa-hitzarmen kolektibo bat** –emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko **klausula espezifikoak bilduko dituen**– izatea eta

*aplikatzea; edo emakumeen eta gizonen **berdintasunaren esparruko bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa bat** edukitzea eta aplikatzea, edo bestela, zuzenbideak onartutako edozein frogabideren bidez ziurtatzea bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa horiek lortzeko eskakizunak betetzen direla.*

4. Kontratazio-organoek errazteko emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko adjudikazio-irizpideen aplikazioa, kontratazio-agirietan baliatu daitezkeen klausula-ereduak proposatzen dira Erabaki honen I. eranskinean.

EBAZPENAK

1) 972/2018 Ebazpena, 2018ko urriaren 26koa, KEAANrena (berdintasun-bereizgarriari buruzkoa)

Errekurtsoa aurkeztu da «Zerga Administrazioaren Estatu Agentziak Kanarrietan dituen hainbat eraikinen segurtasun-zerbitzuaren urtebeteko kontratua, 2018tik 2019ra bitartean» kontratuaren baldintza-agirien aurka (Espedientea: 18A50056000). Kontratua Estatuko Administrazio Orokorraren mendeko Zerga Administrazioaren Estatu Agentziak lizitatu du.

Zerbitzutzat kalifikatutako kontratuak 733.357,72 euroko balio zenbatetsia du, IGIC-ik gabe. Izapidetze arruntaren eta prozedura irekiaren bidez adjudikatzen da, bi sortatan banatuta, eta ez dago erregulazio harmonizatuaren mende.

Administrazio-klausula partikularren agiriren X. klausularen arabera, hemen garrantzia duenari dagokionez, honako hau ezartzen da:

1. HOBEKUNTZAK BALORATZEKO IRIZPIDEAK.

Parametro edo formula objektiboen arabera balora daitezkeen irizpideak honako hauek dira:

(...) Indarrean dagoen «Berdintasuna enpresan» (DIE sarea) bereizgarria edukitzea, Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioak emana: 3 puntu.

Hau da, hobekuntzei buruzko irizpideetan, 3 puntu ematen zaizkio enpresan berdintasun-bereizgarria izateari.

Enpresan berdintasun-bereizgarria izatearen irizpideari dagokionez, KEAANK gogorarazten du Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioak ematen duela bereizgarri hori (gaur egun, Presidentetza eta Berdintasuna), eta ez dela enpresaren ahalmena hura eskuratzea, eska dezakeela, eta ematen ahal zaiola, edo ez; urtebeterako ematen da, eta, gaur egun, segurtasun-enpresa batek bakarrik du bereizgarri hori.

Planteatutako gaiari helduz, Auzitegiak gogorarazten du *conditio sine qua non* dela adjudikazio-irizpide horiek kontratuaren objektuarekin lotuta egotea; eta lotura hori dagoela ulertzen du kontratatutako prestazioan sartzen denean, edo hari lotuta dagoenean, edozein alderditan eta bere bizi-zikloaren edozein etapatan, izan ere, bestela, tratu-berdintasunaren printzipioa urratuko litzateke, eskaintzen artean diskriminazioa eraginez.

KEAANren iritziz, **enpresako berdintasun-bereizgarria enpresa osoari dagokio**, eta agerian uzten du enpresa asko nabarmentzen dela lan-esparruan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako politikak garatzen, berdintasun-planak eta -neurriak ezartzen baititu. Izan ere, **adjudikazio-irizpidetzat aintzat hartzeko, zuzenean egon behar da lotuta kontratatutako prestaziora, eta, beraz, kontratatu nahi den segurtasun-zerbitzua emateko prozesuan bertan zertu behar da**, jada bere bizi-zikloaren beste etapa batean.

Ildo horretatik, ekainaren 29ko 632/2018 Ebazpenak SPKLren 145. artikulua urratzen duela ebazten du, *«irizpidea enpresa lizitatzailleen ezaugarri subjektibo bati buruzkoa denean (...) enpresa lizitatzailleetako langile guztiak oro har kontuan hartzen dituenek, balorazio-irizpideak ez du inolako zerikusirik kontratuaren objektuarekin, eta ez dio inolako kalitaterik eransten enpresa lizitatzaille bakoitzaren eskaintza teknikoari, hain zuzen ere, aurkeztutako eskaintzari lotuta ez dagoen enpresa-ezaugarri bat baloratzera mugatzen baita»*.

Beraz, Auzitegiak ondorio bera atera du kasu honetan zehaztutako irizpideei buruz, hau da, oro har, enpresa lizitatzaillei buruzkoak direla, eta ez egindako kontratu zehatzari buruzkoak. Ondorio horietarako, garrantzirik gabeko alderdiak dira hobekuntza-irizpide gisa zehaztu diren eta zenbat puntu esleitu zaizkien. Horrenbestez, «Berdintasuna enpresan» bereizgarria (DIE sarea) izatearen adjudikazio-irizpidea baliogabetu egin behar da.

Nabarmentzekoa da KEAANK modu bertsuan ebatzi dituela 498/2018 eta 509/2018 errekurtsio metatuak (660/2018 Ebazpena). Ebazpen horren bosgarren zuzenbide-oinarrian honako hau zioen:

BOSGARRENA. Errekurritutako adjudikazio-irizpideak zuzenbidearen arabera edo kontrakoak diren aztertu behar da orain.

*Ezer baino lehen, ohartarazi behar dugu, oro har, 9/2017 Legean eta transposatutako zuzentarauan gizarte- eta ingurumen-irizpideak arautzea ez dela, hain zuzen ere, argitasunaren eta zehaztasunaren erakusle, kontrakoa baizik; izan ere, Legearen 1.3 artikulua xedatzen duenaren arabera, gizarte- eta ingurumen-irizpideak «zeharka eta nahitaez» aplikatu behar dira kontratazio publiko osoan, eta irizpide horiek 145.2 artikuluan aplikatzen dira, oso modu zabalean eta ehunekoetan murrizketarik egin gabe, baina, bestalde, irizpide horiek kontratuaren objektuarekin lotura izateko eskatzen da, Legearen 145.6 artikuluan zehazten dena, hau da, **«kontratu horren indarrez eman beharreko prestazioekin» izan behar dute lotura**, eta, noski, sarbide libre, tratu-berdintasun, diskriminaziorik ez, proportzionaltasun eta «lehia askea babestu eta ekonomiaren aldetik onuragarriena den eskaintza hautatzearen» printzipioak errespetatu behar dira (Legearen 1.1 artikuluan adierazten dira), eta, era berean (1.3 artikulua), erraztasunak ematen zaizkie «enpresa txiki eta ertainei eta ekonomia sozialeko enpresei kontratazio publikoan parte hartzeko». Printzipio horiek guztiak batera hartu behar dira kontuan proposatutako irizpideak legezkoak diren ebatzeko, baina ez da preseski erraza, eta bat ez datozen interpretazioak sortu daitezke.*

*Eztabaidagai den lehenengo irizpidetik hasita (**«REGCON erregistroan berdintasun-plan bat izatea»**), Auzitegi honek uste du irizpide horrek ez duela SPKL betetzen; izan ere, irizpide hori ez dago lotuta, legeak eskatzen duen bezala, kontratuaren exekuzioan aplikatzeari, baizik eta enpresa lizitatzailerako osoari eta kontratua formalizatu aurretik aplikatzeari.*

*SPKLren 145.5.a) artikulua arabera, adjudikazio-irizpideek kontratuaren objektuari lotuta egon behar dute, eta Auzitegi honek ez du uste enpresa osorako **berdintasun-plan bat aurretiaz izatea loturatzat har daitekeenik**. SPKLk «berdintasun-planak» ezartzen ditu eskaintzak baloratzeko baliozko irizpidetzat, baina **«kontratua egikaritzean aplikatzen direnak»**, eta hori ez da gertatzen kasu honetan.*

Izan ere, adjudikazio-irizpide gisa baloratzen da kontratuaren objektuarekin loturarik ez duen «**enpresaren ezaugarri**» bat, eta Europar Batasuneko zuzentzarauek ezarritakoaren eta Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak 17/11 eta 13/98 txostenetan enpresaren esperientziari buruz adierazitakoaren arabera, ezin da adjudikazio-irizpide gisa erabili. Bestalde, kontuan hartu behar da **sexuen berdintasunerako planak legez derrigorrezkoak direla 250 langile baino gehiago dituzten enpresentzat, eta borondatezkoak, berriz, gainerako enpresa gehientzat. Beraz, horiek adjudikazio-irizpide gisa ezartzeak diskriminatu egin ditzake plan hori ez duten enpresak, batez ere enpresa txiki eta ertainak, baina helburuetako bat da horiei kontratazio publikorako sarbidea erraztea.**

Gauza bera esan daiteke errekurritutako bigarren adjudikazio-irizpideari buruz: «**plantillako langileen gutxienez % 50 emakumeak izatea**». **Irizpidea enpresa osoari buruzkoa da, eta ez lizitatutako kontratua egikaritzera atxikitako langileen ehuneko jakin bat emakumeak izateari buruzkoa. Beraz, adjudikazio-irizpide horrek ez du 9/2017 Legea betetzen, ez delako kontratua egikaritzean aplikatzen eta ez duelako loturarik kontratuaren objektuarekin. Kasu honetan, gainera, errekurtsogileak nabarmendu du jarduera mota horretan emakumeen ehunekoa gizonena baino askoz ere handiagoa izan ohi dela, eta, beraz, emakumeen presentzia handitzeko adjudikazio-irizpide gisa ezartzeak ez duela zentzurik batere; aitzitik, desberdintasunaren aldeko irizpide bihurtu, eta arauak lortu nahi duen emaitzaren kontrakoa ematen du.**

Aurrekoaz gainera, Auzitegi honen ustez, 145.2 artikuluan ezarritakoa, hau da, adjudikazio-irizpide gisa erabili ahal izatea «**kontratua egikaritzean aplikatzen diren genero-berdintasuneko planak eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna**», prestazioen ezaugarri bainoago enpresen ezaugarri diren heinean, beti interpretatu beharko liriateke 2014/24/EB Zuzentzarauek ezarritakoaren arabera. Horren 97. kontuan hartuzkoak honako hau ezartzen du:

«**Hala ere, kontratuaren objektuarekin lotura izateko baldintzarekin, baztertu egiten dira enpresa-erantzukizuneko politika orokorrari buruzko irizpideak eta baldintzak, eta hori ezin da hartu eskuratutako obra, zerbitzu edo horniduren produkzio- edo prestazio-prozesu espezifikoaren ezaugarritzat. Ondorioz, botere adjudikatzailerik ezin diete eskatu lizitatzailerik enpresan gizarte- edo ingurumen-erantzukizuneko politika jakin bat ezarrita izateko**».

Zuzentaruaren manu horren mandatua argi dago, eta, beraz, zuzeneko eragina duela eta legeria nazionalari gailendu behar zaiola uste da.

*«Erantzukizun korporatiboa», «gizarte-erantzukizun korporatiboa» edo «enpresaren gizarte-erantzukizuna» kontzeptuen adierari buruz, **Europako Batzordearen** ustez, «**kontsiderazio sozialak eta ingurumenekoak enpresa-jardueretan borondatez sartzea**» da.*

Bestalde, aztergai dugun ebazpenean, berdintasun-plan bat edukitzea adjudikazio-irizpide gisa balioesteko aukera aipatzen da. Berdintasuneko Lege Organikoren 45. artikulua ezarritakoa gogorarazi ondoren (ebazpenaren egunean oraindik ez zen aplikagarria 2019ko erreforma, berdintasun-plan bat izateko betebeharra mailaz maila aldatzen duena), uste du *ez dela egokia adjudikazio-irizpide batean puntuak ematea aipatu plana edukitzeko lege-betebeharra duten enpresei plan hori bera egiteagatik, eta diskriminatzailea dela, esan dugun bezala, hura egiteko eta aplikatzeko betebeharra ez duten enpresentzat (SPKLren 1. artikulua).*

*Baina, gainera, berdintasun-plan bat aplikatzeko eskatzen bazaie 3/2007 Lege Organikoaren arabera behartuta ez dauden enpresei, «**gizarte-erantzukizun korporatiboaren**» esparruan geundeke, eta, ikusi dugun bezala, 97. kontuan hartuzkoak debekatu egiten du botere adjudikatzailerik lizitatzailerik enpresa-politika orokor gisa eskatu ahal izatea.*

Azken batean, KEAANren arabera, ezin da adjudikazio-irizpideen artean baloratu berdintasuneko bereizgarri bat izatea, ezta berdintasun-plan bat izatea ere. Ondoriozta daiteke adjudikazio-irizpide gisa soilik aplikatu ahal izango liratekeela, eskakizun horiek kasuan kasuko kontratua egikaritzearekin lotuta baleude, hau da, bereizgarri eta plan horiek aplikatzea kontratu-exekuzioan baloratuko balitz, eta ez enpresak izan beharreko aurretiazko ezaugarri gisa.

2) 235/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko martxoaren 8koa (soldata-hobekuntzei eta kontziliazio-neurriei buruzkoa)

Kasu honetan, «Asturiasko Printzerriko irrati-telebistaren instalazioak garbitzeko zerbitzua» (51/18 espedientea) kontratatzeko prozeduraren baldintza-agirien aurkako

errekurtsua aztertzen da. Zerbitzuaren lizitazioa Radio Televisión del Principado de Asturias SAUk deitu zuen, hiru sortatan banatuta. Kontratazio-prozedura izapidetzeko, prozedura irekiaren bidez adjudikatu beharreko erregulazio harmonizatuko zerbitzu-kontratuenari jarraitu zitzaion. Kontratuaren balio zenbatetsia 343.200,00 euro izango zela iragarri zen, eta iraupena, urtebetekoa, urte bateko hiru luzapen izateko aukerarekin.

Kontratua adjudikatzeko prozedura arautzen duen administrazio-klausula partikularren agiriak, besteak beste, honako adjudikazio-irizpide hauek barne hartzen ditu:

a) Enpleguaren kalitatea. Soldata-baldintzak. (gehienez ere 5 puntu)

Asturiasko Printzerriko eraikinak eta lokalak garbitzeko hitzarmenean ezarritako soldata-baldintzak baino hobek proposatzea balioetsiko da.

Gehieneko puntuazioa emango zaio soldata-igoeraren ehunekorik handiena aurkezten duen proposamenari, eta gainerakoa proportzionalki murriztuko da.

b) Kontziliazio-neurri zehatzak: (gehienez ere 5 puntu)

Lizitatuzaileak bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa uztartzearen arloan hartzen dituen neurri zehatzak balioetsiko dira. Neurri horiek kontratua egikaritzen duten langileei aplikatu beharko dizkie, eta emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Legean ezarritako gutxienekoak hobetuko dituzte. Lizitatuzaileak proposamena aurkeztu beharko du, jarraian adierazten diren hauetatik zein neurri zehatz aplikatuko duen adierazita:

- Lanaldi-murrizketa eskatzeko, adingabeak izan beharreko adin-muga handitzea, egunetan adierazita (1 puntu).

- Amatasunagatiko baimen ordaindua luzatzea, egunetan adierazita (1 puntu).

- Aitatasunagatiko baimen ordaindua luzatzea, egunetan adierazita (1 puntu).

- Seme-alabak zaintzeko eszedentzia-aldia luzatzea, egunetan adierazita (1 puntu).

- Adingabeei arreta ematea errazteko zerbitzu-txekea eskaintzea, zenbatekoa urteka eta langileka adierazita (1 puntu).

Puntu bat emango da deskribatutako neurri bakoitzeko. Hobekuntza sozial gisa proposatutako neurri bakoitzean, puntuazio handiena emango zaio proposamen onenari, eta gainerakoa proportzionalki murriztuko da.

Hain zuzen ere, kasu horretan, klausula sozialak kontratuaren adjudikazio-irizpide gisa sartu dira, 100etik 10 puntu emanda.

KEAANren ustez, 2014/24 Zuzentarauak adjudikazio-irizpide ororen funtsezko alderdia zehazten du; hots, eskaintza bakoitzak kontratuaren objektuarekin alderatuta duen errendimendu-mailaren ebaluazio konparatiboa egitea ahalbidetu behar du, zehaztapen teknikoetan zehazten den bezala, eta beharizanak ahalik eta ondoen asetzeko kalitate handiko obrak, hornidurak eta zerbitzuak eskuratzea ahalbidetuko duten irizpideak hautatu behar dira. **Beraz, irizpide bakoitzean, eskaintza bakoitzak kontratuaren objektuarekin alderatuta duen errendimendua neurtu behar da. Objektu hori beharizanak asetzeko kontratu behar diren obrak, hornidurak eta zerbitzuak dira, hau da, kontratuaren objektua, zentzu hertsian, hots, kontratuaren objektu den prestazio zehatza, kontratatu beharreko obra, hornidura edo zerbitzua, zehaztapen teknikoetan zehazten den bezala.**

Horiek horrela, Auzitegiak ondorioztatu du adjudikazio-irizpide onargarri bakarrak direla, sozialak eta ingurumenekoak barne, objektiboak direnak (balioetsi beharreko objektuari lotuta egoteagatik eta faktore hautemangarri eta egiaztagarrien mende egoteagatik), eskaintza bakoitzak kontratuaren objektuarekiko (preskripzio teknikoen agirietan zehaztutako obra, hornidura eta zerbitzuekiko) duen errendimendua ebaluatzeko bide ematen dutenak eta beharrak ondoen asetzen dituztenak eskuratzeko aukera ematen dutenak.

Bestalde, Auzitegiak orobat azpimarratzen du kontsiderazio batzuen aplikazioa mugatuta dagoela, hala nola 96/71/EE Zuzentarauak araututako oinarritzko lan-baldintzei eragiten dieten betekizunak, tartean, gutxieneko soldataren zenbatekoak, eta beste batzuk exekuzio-baldintza berezi gisa baino ezin direla erabili.

Lehenengo irizpideari dagokionez (soldata-hobekuntzak), Auzitegiak ez du ikusten soldata-baldintzen hobekuntzak zertan hobetu dezakeen kontratuaren edo kontratua egikaritzearen errendimendua, ezta zer dela-eta izan dezakeen eragin nabarmena kontratu-exekuzio hobean ere, eta, ondorioz, eskaintzaren balio ekonomikoan, eta horixe

eskaten du 2014/24 Zuzentarauak, adjudikazio-irizpide bat eragingarria eta onargarria izateko. Hala, bere iritzian, enpresa baten hasierako soldata-baldintzak hitzarmenekoak baino hobekak badira beste enpresa batenekin konparatuz, bigarren horrek ahalegin handiagoa egin beharko du soldata-baldintzak irizpide aurkaratuaren arabera hobetzeko, lehen enpresarentzat aski izan baitaiteke dagoeneko plantillan aplikatzen dituen baldintzak proposatzea. Hala, enpresa horrek jada aplikatzen dituen soldata-baldintzak eskaintzen baditu, ez du hobekuntzarik batere egiten, nahiz eta dagoeneko bere langileei aplikatzen dizkien soldata-baldintzak hobekak izan. Beste enpresak, ordea, soldata-baldintza okerragoak aplikatzen abiatzen denez, egin dezake ahalegina kontratu lizitaturako soldata-baldintzak hobetzeko; alabaina, beste enpresak aplikatzen dituen baldintzak gaitzen ez baditu, hitzarmenaren arabera aplikatzen zituen soldata-baldintzak hobetu arren, puntu gutxiago lortuko ditu. **Azken batean, bere ustez, irizpidea diskriminatzailea izango litzateke; kasu batean, enpresak langile guztiei aplikatzen dizkien baldintzak baloratuko lirateke, bestean, berriz, kontratua egikaritzeari atxikiko zaizkion langileen soldata-baldintza hobetuak soilik baloratuko lirateke.**

Arrazoi beragatik, ez du uste lotura dutenik kontratuaren objektuarekin, zentzu hertsian ulertuta, kontratuaren objektu den prestazioarekin, hots, garbiketa-zerbitzuekin, **baina bai prestazioa emango duten langileekin.** Prestazioa ematen duten langileen soldata sektoreko hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritakoa baino handiagoa izateak ez du zerikusirik eskaintza bakoitzaren errendimendu-mailarekin, preskripzio teknikoetan zehazten den bezala, ezta zuzentarauak langileen kalitatea ebaluatzeko baimentzen dituen ezaugarriekin ere (nola antolatzen diren, kualifikazioa eta esperientzia).

Auzitegiaren iritziz, enpresa adjudikaziodunak langileei hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritakoak baino soldata handiagoak ordaintzea ez da preskripzio teknikoetan zehaztuta dagoen alderdi bat, eta ez da erabilgarria eskaintzen konparazio-ebaluazioa egin, eta kalitate-prezio erlazio onena duena aukeratzeko. Ez da onartzen soldata hobekin nahitaez zerbitzu hobekak emango diren hipotesia. Ez da uste, adibidez, prestazioa ematen duten enpresako langileei hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritako gutxienekoa baino gehiago ordaintzea (beste enpresa lizitatuak batek eskaintzen duena baino zenbateko handiagoa) proposatzen duen lizitatuak baten eskaintzak berekin dakarrenik lehen enpresako langileek bigarren enpresako langileek baino zerbitzu hobea

ematea, preskripzio teknikoetan zehaztutako errendimenduari dagokionez. Eta gauza bera esan daiteke kontziliaziorako ezarritakoa baino denbora libre gehiago emateari buruz.

KEAANren arabera, SPKLren 145.2 artikulua ez du berariaz esaten adjudikazio-irizpide bat zuzenean gai horiei buruzkoa izan daitekeela, baizik eta xede horiei buruzkoa izan behar dela, eta are gutxiago esaten du legez ezarritako gutxieneko atalaseak gainditu daitezkeela. Adibidez, «Zerbitzua emateari buruzko memoria» adjudikazio-irizpideak zerbitzu-teknifikazio handiagoko eskaintzei balorazio hobea emateak balio lezake bizitza pertsonala eta lana kontziliatzeko, lana modu efizienteagoan egingo baita.

Bestalde, SPKLren 145.5 artikulua ezartzen du, nolana ere, adjudikazio-irizpideek kontratuaren objektuari lotuta egon behar dutela. Andaluziako Parlamentuko Kontratu Errekurtsoen Administrazio Auzitegiaren aipatu 4/2018 errekurso-ebazpenak, honen antzeko errekurso bat baiesten duenak, jasotzen duen moduan, Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 220/2017 eta 136/2018 epaiek baieztatzen dute kontratazioaren objektu den zerbitzua ematen duten segurtasun-zaintzaileei Segurtasun Enpresen Estatuko Hitzarmen Kolektiboa aplikatzeko konpromisoan datzan balorazio-irizpide batek ez duela zuzeneko loturarik kontratuaren objektuarekin, eta ez dela 2014/24/EB Zuzentarauak adjudikazio-irizpide gisa onartzen duen klausula sozialetako bat. Bigarren epaiak dioenez, adjudikazio-irizpide horrek «diskriminatu egin ditzake Estatuko Hitzarmenaren mende ez dauden enpresak, enpresa-hitzarmen propioa sinatuta duten parte-hartzaileen eskaintzen kaltetan», eta «soldata-kostuak prezioaren zati handi bat diren kontratuetan, langileen soldata igotzeak eskaintza ekonomikoak handiagoak izatea eragingo du, eta alderantziz; ondorioz, administrazioarentzako garestiagoak eta onura ekonomiko gutxiagokoak diren eskaintzak aurkeztuko dira, adjudikaziodun bat hautatzea xede duen eskaintza-haztapenaren asmoaren aurka eginez (2017ko SPKLren 150. artikulua eta hurrengoak). Izan ere, haztapenaren xedea da administrazioarentzat ekonomiaren aldetik onuragarriena den eskaintza aurkeztu duen lizitzailea hautatzea, zerbitzuak onurarik jaso gabe, eta enpresak euren baliabide ekonomikoen arabera nabarmen diskriminatuta, guztiek ere kaudimen ekonomikoa aurretiaz frogatu duten arren».

Izan ere, nahiz eta 145.6 artikulua adjudikazio-irizpidea kontratuaren objektuarekin lotuta dagoen kasu gehiago zehaztu arren, edozein alderditara, bizi-zikloaren edozein etapara eta prozesu jakin batzuetan esku hartzen duten faktoreetara zabalduz, jarraian,

zerbitzuak emateko prozesuan esku hartzen duten faktore horien harira (faktore horietako bat «lan-faktorea» da), adierazten du bereziki «sozialki jasangarriak eta bidezkoak diren prestazio moduei» buruzkoak izan behar dutela.

Bada, Auzitegi honek interpretatzen du «sozialki jasangarriak eta bidezkoak» esamoldea araudi aplikagarrian ezarritako gutxieneko mailari dagokiola. Soldaten kasuan, lanbidearteko gutxieneko soldadari, edo enpresa-hitzarmenean edo sektoreko hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritakoari. Soldata-maila horiek dira sozialki bidezko eta jasangarriak; horiez azpikoak, ez.

Agerikoa da, KEAANren arabera, aipatutako Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 136/2018 Epaiak dioen bezala, errekurritutako adjudikazio-irizpideak ezinbestean igotzen du kontratuaren prezioa administrazioarentzat, zerbitzuaren errendimendu hobean zuzenean eragiten duen kontraprestaziorik gabe, preskripzio teknikoetan hala zehaztuta egon arren; beraz, irizpide horrek urratu egiten ditu efizientziaren, ekonomiaren eta gastuaren kontrolaren printzipioak.

Errekurritutako bigarren irizpideari dagokionez («kontziliazio-neurri zehatzak»), lehenik eta behin, Auzitegiak **ez du ikusten kontziliazio-neurri zehatz horiek zertan hobetu dezaketen kontratuaren edo kontratua egikaritzearen errendimendua, kontratuaren objektua egikaritzean esku hartzen duen giza faktoreari buruzkoak izan arren**, ezta zer dela-eta izan dezaketen eragin nabarmena kontratu-exekuzio hobean ere, eta, ondorioz, eskaintzaren balio ekonomikoan, 2014/24 Zuzentarauak horixe eskatu arren. Bigarrenik, ez da ikusten, ezta justifikatzen ere, irizpide horrek zer eragin duen kontratuaren objektu diren zerbitzuetan, edo zer lotura duen objektu horrekin, ezta nola edo zertan hobetzen duen kontratuzko prestazioan eskainitako kalitatea ere. Hau da, ez da ikusten adjudikazio-irizpideak kontratuaren objektuarekin derrigorrean izan behar duen lotura, eta hori ere ez da justifikatzen.

Irizpide mota horri buruz iritzia eman du jada Auzitegi honek uztailearen 27ko 679/2017 Ebazpenean (errekurtso metatuak: 427-428-439/2017).

Bere iritzian, irizpide horrek aurrekoaren patu bera izan behar du; alegia, ez du betetzen adjudikazio-irizpide izateko behar den nolakotasuna, ez baitu aukerarik ematen eskaintza bakoitzak kontratuaren objektuarekin alderatuta duen errendimendu-mailaren konparazio-ebaluazioa egiteko, zehaztapan teknikoetan (preskripzio teknikoan agiritan)

definitzen den bezala, eta beharrianak ahalik eta ondoen asetzeko kalitate handiko obrak, hornidurak eta zerbitzuak eskuratzea ahalbidetuko duten irizpideak hautatu behar dira. Gainera, ez du loturarik kontratuaren objektuarekin, eta ez da balizko loturarik justifikatzen.

Ondorioz, KEAANren arabera, ezin daiteke sartu soldata-baldintzen hobekuntza baloratu nahi diren adjudikazio-irizpideen artean, ezta kontratu-exekuzioari atxikitako langileen kasuan ere. Eta gauza bera esan daiteke kontziliazioa hobetzearekin lotutako irizpideei dagokienez.

Puntu honetan, azpimarratzekoa da Manuel Renedo Omaechevarriak aztertu eta eztabaidagai den erabakiari buruz emandako boto partikularra:

«Bizitza pertsonala eta familia uztartzea» apartatuari dagokionez, uste du konponbideak ez duela berdina izan behar, neurri hori berariaz aurreikusita baitago 9/2017 Legearen 145.1 artikuluan, adjudikazio-irizpide gisa ezar daitezkeen neurrien artean, eta, aurreko kasuan bezala, kontratuaren objektuarekin duen lotura oso zeharkakoa eta hipotetikoa izan arren, eta prestazioa hobetuko denik bermatu ez arren, ez dirudi neurri hori ezartzeak urratu egiten duenik lehen aipatu ditugun Europako eta estatuko araudiko kontratu-printzipioetako ezein, betiere, behar bezain proportzionala bada eta ez badu zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik eragiten gainerako lizitzaileekiko. Aztertutako kasuan, irizpide horri ehunetik bost puntu ematen zaizkio guztira, deskribatutako kontziliazio-neurri bakoitzeko puntu bat, eta hori ez da neurriz kanpokoa edo diskriminatzailea gainerako lizitzaileentzat. Lizitzaileek askatasunez hartu ahal izango dituzte neurri horiek, egoki baderitzote, eta, horregatik, ezetsi egingo litzateke apartatu honen harira jarritako errekurtsua.

3) 378/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko apirilaren 11koa (soldata-hobekuntzei eta kontziliazio-neurriei buruzkoa)

Errekurtsua aurkeztu da «*Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako eta haien seme-alaba adingabeentzako Larrialdi Zentroa, Harrera Etxea eta tutoretzapeko etxebizitzak kudeatzeko zerbitzua*» kontratuaren baldintza-agirien aurka (67/18

espedientea) (131/2019 errekurtsua), baita «*Ceutako Hiri Autonomoan genero-indarkeriaren eraginpean dauden emakume nerabeentzako eta adingabeentzako arreta psikologiko eta sozialeko zerbitzua*» kontraturako baldintza-agirien aurka ere (68/18 espedientea) (387/2019 Errekurtsua). Biak ere Ceutako Hiri Autonomoko Ekonomia, Ogasun, Administrazio Publiko eta Enpleguko Kontseilaritzak deitzen ditu.

Bi baldintza-agirietan adjudikazio-irizpide kualitatibo gisa (12. klausula) sartzen dira honako hauek:

«12.1.1.- 35 puntura arte, kontratua egikaritzeko ardura duten langileen antolaketa, kualifikazioa eta esperientzia alderdi sozialetan, honela xehatuta:

. 2 puntu, kontratuaren objektuarekin lotutako alderdi sozialetan gradu-titulua duen pertsona bakoitzeko.

. 5 puntu, preskripzio teknikoen agirian adierazitako lanpostuetan larrialdi-zentro, harrera-etxe edo tutoretzapeko etxebizitzetan urtebeteko lan-esperientzia duen pertsona bakoitzeko.

12.1.2.- Desgaitasuna duten pertsonen, egoera zaurgarrian dauden pertsonen edo talde zaurgarrietako kideen gizarteratzearen sustapena, kontratua egikaritzeko izendatutako pertsoneri lotuta, eta, oro har, desgaitasuna duten edo gizarte-bazterkeria jasateko arriskua duten pertsonen gizarteratze eta laneratzearen sustapena. 10 puntu, gehienez ere.

Gehienez 10 puntu emango zaizkio lizitatzaileri kontratua egikaritzeko izendatutako langileen % 10 baino gehiago enplegu-bulegoetan izena emandako langabeetatik kontratatzeako konpromisoa hartzen badu, kontratazio, baja eta ordezkapen berriak egiten baditu. Horiek kontratatzeako garaian, lehenetsuna emango zaie egoera zaurgarrian dauden kolektiboek, lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituztenei edo pobrezia- edo gizarte-bazterkeriako arriskuan eta/edo egoeran daudenei. Puntuazio handiena emango zaio adjudikazio-irizpidean ezarritako gutxienekoaren gaintetiko ehuneko handiena eskaintzen duen lizitatzaileri. Gainerakoa modu proportzionalean baloratuko da, honako formula honen arabera:

$$P = Po/PoM \times (\text{gehieneko puntuazioa})$$

Non: P (erakunde lizitatzaileriak lortutako puntuazioa) = Po (gutxienekoaren gaintetiko ehunekoa) / PoM (lizitatzaileren eskaintzetako onenak ezarri den gutxienekoa gaintitzen duen ehunekoa x gehienerako puntuazioa).

12.1.3.- 6 puntura arte, erantzukizuneko lanpostuetan emakume gehiago kontratatzeko konpromisoa hartzen duen lizitatzailerari.

Gainerako lizitatzailerak puntuazio proportzionala lortuko dute, formula honen arabera:

$$P = (NMR/MOR) \times 6$$

P (lortutako puntuazioa) = NMR (kontratua egikaritzeko, lizitatzailerak erantzukizuneko lanpostuetarako kontratatzeko konpromisoa hartzen duen emakume kopurua) / MOR (lizitatzaileraren eskaintzetako onena, erantzukizuneko lanpostuetarako kontratatzeko konpromisoa hartzen duen emakume kopuruari dagokionez).

Baldintza-agirien aurka errekurtsua jarri da, besteak beste, klausula jakin batzuk behar bezala **zehaztu eta ezarri** ez direlako eta adjudikazio-irizpide gisa **kontsiderazio sozialak** sartu direlako.

Auzitegiak, lehenik eta behin, «**Enpleguaren kalitatea. Soldata-baldintzak**» klausulari buruzko iritzia eman du. Horretan, hiri autonomoko eraikin eta lokalak garbitzeko hitzarmenean ezarritakoak baino hobeak diren soldata-baldintzak proposatzea baloratzen da, eta gehieneko puntuazioa ematen zaio soldata-igoeraren ehunekorik handiena aurkezten duen proposamenari.

Auzitegiak adierazi du ez duela ikusten soldata-baldintzen hobekuntza horiek zertan hobetu dezaketen kontratuaren edo kontratua egikaritzearen errendimendu-maila, ezta zer dela-eta izan dezaketen eragin nabarmena kontratu-exekuzio hobean ere, eta, ondorioz, eskaintzaren balio ekonomikoan, eta horixe eskatzen du 2014/24 Zuzentarauak, adjudikazio-irizpide bat eragingarria eta onargarria izateko.

Era berean, «**Kontziliazio-neurri zehatzei**» dagokienez (horiek ere baldintza-agirian jasota daude eta horien arabera baloratzen dira lizitatzailerak kontratua egikaritutako duten langileei aplikatuko dizkien bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa uztartzeko neurri zehatzak, legez ezarritako gutxienekoak baino hobeak), Auzitegiaren iritziz, irizpide horrek «soldata-hobekuntzak» irizpidearen gabetasun berberak ditu, ez baitu ikusten neurri horiek zertan hobetu dezaketen kontratuaren edo kontratua egikaritzearen errendimendu-maila.

Bestalde, kontratua egikaritzeko, **erantzukizun-lanpostuetarako** emakume gehiago kontratatzeko irizpideari dagokionez (errekurtsogileak zehaztasun eskasa izateagatik aurkaratu du), errekurtsogilearen iritzian, baldintza-agiriak ez du zehazten zein diren «erantzukizun-lanpostuak», eta ez duela gehieneko kontratazio-kopururik ezartzen, ezta kontratu motarik ere (lanaldi osoa, lanaldi partziala, iraupen mugagabea...). Beraz, bete ezin diren edo kontratuan eragin positiborik ez duten eskaintzak onartuko lirateke, kalitate-prezio erlazio onena duen eskaintza hautatzea eragotziz.

KEAANk uste du errekurtsogileak arrazoia duela, halaber, arduradun gehiegi kontratatuz gero (edo, are gehiago, arduradun bat baino gehiago kontratatuz gero) **plantilla beharrik gabe handituko litzatekeelako**, preskripzio teknikoan agiriaren aurreikuspenen arabera pertsona bakar batek bete beharreko eginkizunak direnak askoren esku utziz.

Gauza bera gertatzen da, Auzitegiaren iritziz, kontratua egikaritzeko izendatutako langileen % 10 baino gehiago enplegu-bulegoetan izena emandako langabeetatik kontratatzeko irizpidearekin, kontratazio, baja eta ordezkapen berriak egiten badira (lehentasuna emanda **egoera zaurgarrian dauden kolektiboei**, lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituztenei edo pobrezia- edo gizarte-bazterkeriako arriskuan eta/edo egoeran daudenei). Izan ere, kontsiderazio sozial horrek ez ditu betetzen aipatu eskakizunak, ez baitu eraginik eskaintzaren errendimenduan kontratuaren objektu den prestazioari dagokionez, eta ez duelako aukerarik ematen eskaintzen ebaluazio-konparazioa egin, eta administrazioaren beharrak ondoen asetzen dituen hautatu ahal izateko, preskripzio teknikoan agiriari jarraikiz.

Ebazpen honetan, azalpen eta argudio luze bat ematen da, KEAANren arabera, irizpide bat adjudikazio-irizpide izateko eska daitezkeen betekizunei buruz. Ondorio horietarako, ebazpen osatu eta argigarrietakoa dela aintzat hartuta, ebazpen hori hartuko dugu erreferentziatzat ondorengo analisi eta ondorioen apartatuan.

4) 388/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko apirilaren 17koa («berdintasuna enpresan» bereizgarriari buruzkoa)

Errekurtsio hori Totanako (Murtziako Eskualdea) Udaleko Tokiko Gobernu Batzarrak 2019ko urtarrilaren 17ko ohiko bilkuran hartutako erabakiaren aurka jarri zen. Horren

bidez erabaki zen «*Totanako mendeko adinekoentzako eguneko zentroen zerbitzua*» kontratatzeko espedientea hastea (4232/18 espedientea) eta administrazio-klausula partikularren eta baldintza teknikoaren agiria onartzea.

Zerbitzu-kontratu bat da, gizarte- edo osasun-zerbitzuak azpimotakoa; 85312100 CPV sailkapena du, eta 679.323,42 euroko balio zenbatetsia, bi urteko exekuzio-eperako.

Errekurtsogileak zalantzan jarri du administrazio-klausula partikularren agiriaren 3. apartatuko hamargarren klausulan jasotako adjudikazio-irizpidearen baliozkotasuna; alegia, hamabost puntu ematea Emakumearen Institutuak ematen duen «berdintasuna enpresan» bereizgarria duten enpresei.

Baldintza-agiriak honako hau xedatzen du aurkaratutako 3. apartatuan:

«Lan-esparruan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren bereizgarria edukitzeagatik 15 puntu emango dira. Horretarako, erregistroaren ziurtagiria aurkeztu beharko da, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoaren 50. artikuluan xedatutakoarekin bat».

Berdintasuneko Lege Organikoaren 50. artikuluan aurreikusitakotik ondorioztatzen da bereizgarria eskatzea borondatezkoa dela, enpresaren tamaina eta tipologia edozein izanda ere, eta enpresaren trafiko ekonomikorako erabili ahal izango dela.

KEAANK, gaiaren funtsa aztertzerakoan, 2019ko martxoaren 8ko 235. zenbakiko Ebazpenean aztertutakoa ekarri du gogora. Ebazpen hori (adjudikazio-irizpideen artean berdintasun-plan bat edukitzea baloratzeari buruzkoa) lehenago aztertu da txosten honetan, eta argudio horiekin ondorio bera ateratzen du. Hau da, **enpresen berdintasun-bereizgarria (3/2007 Lege Organikoaren 50. artikuluan jasotzen dena) adjudikazio-irizpide gisa sartzea ordenamendu juridikoaren aurkakoa da, kontratuaren objektuarekiko lotura izateko eskakizunak urratzen dituelako** (SPKLren 145.5 art.) eta ezin delako lotu kontratu honen bizi-zikloaren ezein unetara, bereizgarria edukitzea enpresaren ezaugarri orokor bat baita, eta, gainera, borondatezkoa baita hura eskuratzea. Izan ere, haren ustez, kontratuaren bizi-zikloaren etaparen kontzeptua modu zabalean ulertuta ere ezin daiteke ondorioztatu enpresek berdintasun-bereizgarria edukitzea prestazioaren barne dagoela, edozein dela haren substantzia materiala.

5) 456/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko apirilaren 30ekoa (enpresako berdintasun-bereizgarriari buruzkoa)

KEAANren 2018ko urriaren 26ko 972/2018 Ebazpenean aztertutakoaren antzeko kasua da, lehen azertu duguna, eta Auzitegiak ondorio bera atera du.

Kasu honetan, Ciudad Realeko Probintzia Aldundiak «*Ciudad Realeko Probintzia Aldundiaren asistentzia-zerbitzuak eta beste zerbitzu batzuk kokatuta dauden eraikinaren garbiketa-zerbitzua*» kontratatuko deitutako lizitazioaren baldintza-agirien aurkako errekurtsua aurkeztu da. Errekurtsogileak administrazio-klausula partikularren agiriren 13. klausulan jasotako adjudikazio-irizpideak aurkaratzen ditu. Klausula horrek, c) eta d) apartatuetan, adjudikazio-irizpide gisa ezartzen du Enpresan Berdintasuneko Bereizgarria (DIE sarea) eta ISO 9001 kalitate-ziurtagiria indarrean edukitzea, eta biak baloratzen dira 13 eta 10 punturekin, hurrenez hurren.

Kasu honetan, KEAANK gogora ekarri du 2018ko urriaren 26ko 972. zenbakiko Ebazpenean azaldutakoa: kalitate-ziurtagiriei dagokienez, Auzitegi honen doktrina errepikatua da, besteak beste, 405/2018 ebazpenaren bidez aplikatua, eta Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordearen doktrinaren eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegi Nagusiaren hainbat epairen arabera, kalitate-ziurtagiriak kontratuen **adjudikazio-irizpide gisa erabiltzea desegokia dela, ezertan eragotzi gabe** lizitatuzaileek **kaudimen teknika egiaztatze bitarteko gisa erabili ahal izatea**, kontratazio-prozeduran bi fase ezberdin egotearen ondorioz: lehenengoa, lizitatuzaileek kontratua betetzeko gaitasuna duten egiaztatze izango da; eta bigarrena, berriz, aurkeztutako eskaintzen konparazio-balorazioarako, lizitatuzaileen baldintza subjektiboak edozein direla ere; horiek alde aurretik baloratu behar dira.

Beraz, baietsi egiten du aurkeztutako errekurtsua, eta baliogabetu egiten da administrazio-klausula partikularren agiriren 13. klausulan «berdintasuna enpresan» bereizgarria (DIE sarea) edukitzeari buruzko adjudikazio-irizpidea, adjudikazio-irizpide horiek ez dutelako loturarik kontratuaren objektuarekin.

6) 1065. zenbakiko Ebazpena, KEAANrena, 2020ko urriaren 5ekoa (kontziliazio-neurriei buruzkoa)

Valentziako Generalitateko Osasun Unibertsal eta Osasun Publikoko Kontseilaritzak «*Osasun Unibertsal eta Osasun Publikoko Kontseilaritzaren mendeko zentroetako pazienteen elikadura-zerbitzuaren kudeaketa integrala*» kontratatzeko deitutako lizitazioaren Iragarkia, administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoen agiria (11/2020 espedientea) aztertzen dira.

Zerbitzu-kontratua erregulazio harmonizatuaren mende dago, lizitazio-prozedura adjudikazio-prozedura ireki eta arruntaren bidez egin zen, eta presaz izapidetu zen. Kontratua 216.520.878,66 euroko balio zenbatetsian lizitatu zen, 20 sortatan banatuta.

Administrazio-klausulen agiriak, bere aldetik, gehienez 15 punturekin baloratu daitezkeen irizpide sozialak ezartzen ditu. Errekurtso honi dagokionez, hauek dute garrantzia:

5.2- Gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna (9 puntu, gehienez ere).

Gehienez ere 9 punturekin baloratuko dira lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala kontziliatzea errazteko neurri eta zerbitzu zehatzak, lizitatuzaileak kontratua egikaritutako duen plantillan aplikatzeko konpromisoa hartzen badu. Lizitatuzaileak neurri hauei buruzko proposamena aurkeztu beharko du:

- Zerbitzuak eta ordutegiak kontziliazio-beharren arabera malgutzea, egokitzea edo berresleitzea. 3 puntu.

Eskaintza horrek eraginkorra izan beharko du, eta ez da egongo zerbitzuaren beharren mende, baldintza horrek desitxuratu egin baititzake eskainitako eta baloratutako neurriak.

- - Zerbitzu-txekeak edo adingabeei edo mendeko pertsoneri arreta emateko baliabideetarako sarbidea. 3 puntu.

- Aitatasun- edo amatasun- eta edoskitze-baimenak luzatzea. 3 puntu.

Eskainitako luzapena ordaindutako baimeneko benetako astetan egin beharko da, lanpostua gordeta, eta gainerako eskaintzekiko proportzioan.

Ordutan zenbatzen diren baimenetan, lan-aste eraginkorretan duten baliokidetasuna adieraziko da berariaz.

KEAANK, baldintza-agirietan emandako definizioak irizpide nahikoak ezartzen dituen eta zuzena den aztertu ondoren, eta baietz erabaki ondoren, irizpide horien eta kontratuaren objektuaren artean loturarik dagoen ala ez aztertzen du.

Auzitegiaren ustez, adjudikazio-irizpide horiek baliozkotzat hartuz gero, **adjudikazio-irizpide gisa kontratuaren objektuari buruzkoa ez den «enpresaren ezaugarri» bat baloratuko genuke**, baina ezin daiteke adjudikazio-irizpide gisa erabili, Europar Batasuneko zuzentzauek ezarritakoari eta Administrazio Kontratazioaren Aholku Batzordeak 17/11 eta 13/98 txostenetan enpresaren esperientziari buruz adierazitakoari jarraikiz. Eta ondorio bera atera du berdintasun-plan bat edukitzea adjudikazio-irizpide gisa baloratzeari buruz. Bere ustez, kontuan hartu behar da sexuen berdintasunerako planak legez derrigorrezkoak direla 250 langile baino gehiago dituzten enpresentzat (alderdi hori aldatu da erreforma batean, eta gaur egun 100 langile baino gehiago dituzten enpresek bete behar dute), eta borondatezkoak, berriz, gainerako enpresa gehientzat. Beraz, horiek **adjudikazio-irizpide gisa ezartzeak diskriminatu egin ditzake plan hori ez duten enpresak, batez ere enpresa txiki eta ertainak**, baina helburuetako bat da horiei kontratazio publikorako sarbidea erraztea.

AZTERKETA ETA ONDORIOAK

Ebazpen horietan azaldutakoaren laburpen gisa, esan daiteke administrazio-auzitegiek, irizpide jakin bat adjudikazio-irizpidetzat hartzen den baloratzeko orduan, **honako azterketa hau** egiten dutela, dagozkion baldintzekin (KEAANren 378/2019 Ebazpena, 2019ko apirilaren 11koa):

1. Irizpideak 2014/24 Zuzentarauan eta Europar Batasuneko jurisprudentzian adjudikazio-irizpidetzat hartu ahal izateko eskatzen den tasuna izatea, alegia, benetan adjudikazio-irizpide bat izatea.

2. Aurreko baldintza betez gero, irizpideak Europako araudiaren (2014/24 Zuzentaruaren 67. artikulua) eta EBJAren jurisprudentziaren lau baldintzak bete behar ditu, eta baldintza horiek, nolana ere, kontratu publikoen adjudikazio-irizpideak bete behar dituzte:

- a) Kontratuaren objektuarekin lotuta egotea.
- b) Zehatzak eta objektiboki kuantifikagarriak izatea.

c) Europako zuzenbidea errespetatzea, bereziki diskriminaziorik ezaren printzipioa, eta, beraz, zerbitzuak emateko eta kokatzeko askatasunarena.

d) Aurretiaz argitaratzea.

KEAANK, 92., 94., 98. eta 104. kontuan hartuzkoetan eta 2014/24 Zuzentarauaren 67. artikuluetan xedatutakoa aztertu ondoren, ondorioztatu du **adjudikazio-irizpide gisa ezarri daitezkeela eskaintza bakoitzaren errendimendu-mailaren eta zehaztapan teknikoetan (preskripzio teknikoan) adierazitako kontratuaren objektuaren arteko konparazio-ebaluazioa** egitea ahalbidetzen duten irizpideak edo kontsiderazioak soilik. Beraz, irizpide bakoitzean, eskaintza bakoitzak kontratuaren objektuarekin alderatuta duen errendimendua neurtu behar da. Objektu hori beharizanak asetzeko kontratu behar diren obrak, hornidurak eta zerbitzuak dira, hau da, kontratuaren objektua, zentzu hertsian, hots, kontratuaren objektu den prestazio zehatza, kontratatu beharreko obra, hornidura edo zerbitzua, **zehaztapan teknikoetan zehazten den bezala**.

Behin adjudikazio-irizpide bat onargarria izateko aurreko betekizuna bete ondoren, adjudikazio-irizpideak 2014/24 Zuzentarauan xedatutakoaren arabera onargarriak diren ala ez erabakitzeko bigarren alderdia da irizpideak lehen aipatutako Europako araudiaren lau baldintza hauek betetzea da:

a) Kontratuaren objektuarekin lotuta egotea.

b) Zehatzak eta objektiboki kuantifikagarriak izatea.

c) Europako zuzenbidea errespetatzea, bereziki diskriminaziorik ezaren printzipioa, eta, beraz, zerbitzuak emateko eta kokatzeko askatasunarena.

d) Aurretiaz argitaratzea.

Lau baldintza horietatik, KEAANK a) eta c) baldintzak aztertzen ditu bereziki.

Lehenengo baldintzari dagokionez, adjudikazio-irizpideak kontratuaren objektuarekin lotura izatea, 98. kontuan hartuzkoan eta 2014/24 Zuzentarauaren 67.3 artikuluan xedatutakoa azaldu ondoren, ondorioztatzen du **argi dagoela adjudikazio-irizpide batek aipatu baldintza betetzen duela, baldin eta kontratuaren objektua diren prestazioei lotuta badago (obra, hornidura edo zerbitzua), zuzenean edo bere (zentzu hertsian, kontratuaren objektuaren) bizi-zikloetan adierazitako prozesuetako batean esku hartzen duten faktoreen bidez. Hori bai, adjudikazio-irizpide gisa onartuko da, orobat, edozein irizpideren funtsezko baldintza betetzen badu, hau da, kontratuaren errendimenduari eragitea, hots, objektuari, eta, beraz, kontratua egikaritzeari nabarmen eragitea,**

alegia, kontratuaren objektua den eta zehaztapen teknikoetan zehazten den prestazioari.

Irizpidearen bigarren baldintzari dagokionez (Europako zuzenbidea errespetatu behar du, bereziki, diskriminaziorik ezaren printzipioa, eta, ondorioz, zerbitzuak emateko eta kokatzeko askatasunarena), KEAANk adierazten du ***adjudikazio-irizpide bat ez dela onargarria operadoreen arteko berdintasunaren aurkakoa bada edo diskriminatzailea bada; hori gertatzen da edo gerta daiteke lurralde-eremu jakin bateko hitzarmenean ezarritako soldata-baldintzen aldean proposatutako hobekuntza batzuk eta estatuko beste lurralde-eremu bateko hitzarmenean ezarritakoekiko beste hobekuntza batzuk ebaluatzen badira, edo beste estatu kide batzuetako enpresenak, hobeak edo okerragoak izan; izan ere, lizitatzailerik bat bere lurralde-hitzarmenaren arabera soldata-baldintzekin aurkeztzen bada, eta horiek botere adjudikatzaileraren lurralde-hitzarmenekoak baino okerragoak badira, kalterako diskriminatuta egongo da lurralde horretako enpresekiko, edo alderantziz, jada soldata-baldintza hobeak baditu, onerako diskriminatuta egongo da; agerikoak lirateke, beraz, desberdinkeria eta diskriminazioa.***

Apartatu horretan aurkeztutako ebazpenak ikusita, puntu honetan argitu behar da EJren 2019ko Jarraibideko adjudikazio-irizpideei buruzko apartatuan aurreikusitakoak haietan adierazitakoa errespetatzen duen.

Jarraibidearen VI.1 apartatuan xedatutakoari dagokionez, kontratazio-organismoek kontratazio-agirietan genero-berdintasunari buruzko adjudikazio-irizpideak txertatuko dituztela ezarrita, **baremo osoaren % 5eko haztapenarekin, gutxienez**, esan behar da Jarraibidea bateragarria dela SPKLren 145. artikuluekin eta aurretik aztertutako ebazpenekin. Lehenik eta behin, 145. artikuluko klausula mota hori adjudikazio-irizpideetan ezartzeko bidea ematen duelako. Bigarrenik, Jarraibideak berariaz aipatzen duelako irizpide horiek kontratuaren objektuarekin lotuta egon behar dutela. Hirugarrenik, baremo osoaren gutxienez % 5 ematea bat datorrelako KEAANk bere ebazpenetan ondorio horietarako egindako interpretazioarekin. Era berean, Jarraibideak argitzen du noiz ulertuko den adjudikazio-irizpide bat kontratuaren objektuarekin lotuta dagoela, eta SPKLren 145.6 artikulua baldintza berak aipatzen ditu.

Jarraian, aztergai dugun Jarraibideak, **adibide gisa, adjudikazio-irizpide batzuk** eskaintzen ditu, kontratazio-organismoak egoki deritzen beste irizpide batzuk alde batera utzi

gabe. Horiek guztiek, edukia edozein izanik ere, irizpide horiek exekuzio-fasean betetzeari edo aplikatzeari egiten diote erreferentzia, eta, beraz, esan behar da administrazio-auzitegien ebazpenetan (bereziki, KEAANrenetan) ondorioztatutako interpretazioa beteko luketela, baldin eta irizpide horiek kontratatutako prestazioaren errendimendua hobetzea badakarte. Ikusitakoaren arabera, Auzitegi horren iritzian, kontziliazioarekin lotutako adjudikazio-irizpide batzuk ez dira onargarriak, kontratuaren exekuzio-fasean aplikatzeko direnean, ez baita ikusten horien ondorioz kontratatutako prestazioaren errendimendua hobetuko denik. Gainera, kontratuaren objektuarekin lotuta egon behar dute. Kontratuaren objektuarekiko lotura hori, Auzitegi horren beraren arabera, ikusi den bezala, zentzu hertsian ulertu behar da. Beraz, Auzitegi horiek, asko jota, kontratuaren objektua genero-ikuspegiarekin lotuta dagoen kasuetan bakarrik onartuko dituzte aipatu adjudikazio-irizpideak.

Bestalde, hasiera batean Jarraibideak emandako hiru adibideek iritzi bera merezi dutela dirudien arren, eskainitako adibideetako azkenak arreta berezia eskatzen du. Ereduzko irizpide hori honela geratzen da idatzita Jarraibidean: *Kontratua egikaritzeko **enpresa-hitzarmen kolektibo bat** –emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko **klausula espezifikoak bilduko dituena**– izatea eta aplikatzea; edo emakumeen eta gizonen **berdintasunaren esparruko bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa bat** edukitzea eta aplikatzea, edo bestela, zuzenbideak onartutako edozein frogabideren bidez ziurtatzea bereizgarri, ziurtagiri edo etiketa horiek lortzeko eskakizunak betetzen direla.*

Hala, EJren 2019ko Jarraibideak eskainitako lehen eta bigarren klausula adibideetan enpresa lizitatzailleak aukera du aurkeztutako proposamenetan, adjudikaziodun izanez gero, emakumezkoak kontratatzeari eta aplikatuko lituzkeen berdintasun-politikei buruzko xedapenak barne hartzeko, ez da aukera hori ematen, ordea, adibideetako hirugarrenean. Izan ere, genero-berdintasunerako klausula espezifikoak dituen enpresa-hitzarmen kolektibo bat edukitzea eta aplikatzea, edo genero-berdintasuneko bereizgarri edo etiketa bat edukitzea eta aplikatzea, enpresaren aurretiazko ezaugarriekin lotuta dago; izan ere, enpresa bat nekez konprometituko da hitzarmen kolektibo bat kontratua egikaritzeko soilik onartzera, eta, era berean, nekez konprometituko da aurretiaz ez daukan berdintasun-bereizgarri bat eduki eta/edo aplikatzera. Aurreko bi adibideetan, hala ere, errazagoa dirudi edozein enpresak aurkezten duen eskaintzan kontratua egikaritzeko emakume kopuru jakin bat kontratatzeko konpromisoa hartzea, edo kontratuaren exekuzio-fasean berdintasun-politikak ezartzekoa. Jarraibidean ematen den

hirugarren adibidearen ordean, kontratua egikaritzeari atxikitako langileen soldata-baldintzak hobetzea ezartzen duen klausula bat jar liteke, lehenago aztertutako 2018ko urtarrilaren 10eko Madrilgo Erkidegoko Kontratazio Publikoko Administrazio Auzitegiaren 19. ebazpenean adierazitakoaren ildotik.

F) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako exekuzio-baldintza bereziak

ESTATUKO ARAUDIA

SPKLren 202. artikulua:

*1. Kontratazio-organoek zilegi izango dute baldintza bereziak ezartzea kontratua egikaritzeko, baldin eta baldintza horiek lotuta badaude **kontratuaren objektuarekin** 145. artikuluan xedatutakoaren ildotik, ez badira zuzenean edo zeharka diskriminatzaileak, Europar Batasuneko zuzenbidearekin bateragarri badira eta hala lizitazio-iragarkian nola baldintza-agirietan adierazten badira.*

Beti ere, nahitaezkoa izango da hurrengo apartatuan zerrendatzen diren exekuzio-baldintza berezietako bat gutxienez ere ezartzea administrazio-klausula partikularren agirian.

(..)

2. Exekuzio-baldintza horiek, bereziki, kontsiderazio ekonomikoari buruzkoak, berrikuntzari edo ingurumenari lotuak edo kontsiderazio sozialei buruzkoak izan ahalko dira.

Zehazki, honako helburu hauek erdiesteko kontsiderazioak ezarri ahalko dira ingurumen-arloan: berotegi-efektuko gasen emisioak murriztea –horrekin Ekonomia Jasangarriari buruzko martxoaren 4ko 2/2011 Legearen 88. artikuluan ezarritako helburua betetzen lagunduko da–; kontratua egikarituta ukiturik gerta daitezkeen ingurumen-balioak mantentzea edo hobetzea; uraren kudeaketa jasangarriagoa izatea; energia berriztagarrien erabilera sustatzea; produktu-birziklatzea eta ontzi berrerabilgarrien erabilera indartzea, edo solteko produktu-banaketa eta ekoizpen ekologikoari bultzada ematea.

*Kontsiderazio sozialak nahiz enpleguari buruzkoak, besteak beste, honako helburu hauetakoren batekin ezarri ahalko dira: Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazio Batuen Konbentzioan aitorturiko eskubideak gauzatzea; legeria nazionalak exijitzen duen baino desgaitu kopuru handiagoa kontratatzea; lan-merkatuan txertatzeko zailtasun bereziak dauzkaten pertsonen enplegua sustatzea laneratzee-mpresen bitartez, batez ere desgaitasuna duten edo gizarte-bazterketako egoeran edo arriskuan dauden pertsonena; **merkatu horretan gizonen eta emakumeen arteko desberdinkeriak ezabatzea, lanean gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen duten neurrien aplikazioa erraztuz; emakumeek lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izan dezaten erraztea, bai eta lanaren eta familiaren kontziliazioa erraztea ere; langabezia borrokatzea, batez ere gazteena, emakumeena eta luzarokoa; lantokian prestakuntza eman dadin sustatzea; lantokian segurtasuna eta osasunaren babesa bermatzea, bai eta aplikatu beharreko hitzarmen kolektibo sektorialak eta lurralde-mailakoak betetzen direla bermatzea ere; laneko istripuak saihesteko neurriak hartzea; Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuko 145. artikuluan definitzen den enplegu-estrategia koordinatua aipatuz ezartzen diren bestelako helburu batzuk; edo oinarritzko lan-eskubideen errespetua bermatzea ekoizpen-katean zehar, Lanaren Nazioarteko Erakundearen oinarritzko konbentzioak bete daitezzen exijituz, barnean harturik garapen-bidean dauden herrialdeetako ekoizle txikiei mesede egitearen aldeko kontsiderazioak, haiekin aldekoak dituzten merkataritza-harremanak edukitzekoak, nola baitira ekoizleei gutxieneko prezio bat ordaintzea eta sari bat ematea edo merkataritza-kate osoan gardentasun eta trazabilitate handiagoa egotea.***

EJ-REN 2019KO JARRAIBIDEA

VIII.– Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako exekuzio-baldintza bereziak.

*1. – Kontratuetao administrazio-klausula partikularren agirietan, kontratua egikaritzeari dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako **exekuzio-baldintza berezi bat** egongo da gutxienez, baldin eta kontratuaren objektuarekin lotuta badaude, zuzenean edo zeharka diskriminatzaileak ez badira, Europar Batasuneko zuzenbidearekin bateragarriak badira eta lizitazio-iragarkian eta baldintza-agirietan adierazten badira.*

2. – Emakumeen eta gizonen berdintasunerako exekuzio-baldintza bereziak hautatzeko eta zehazteko, baita haztatzeko ere, kontuan hartu beharko da kontratuaren **objektuarekin** eta haren ezaugarriekin lotuta egon behar dutela nahitaez, baita jarduerasektorearekin edo -esparruarekin, kontratuaren zenbatekoarekin eta exekuzio-epearekin, kontratua egikaritzeko behar diren langileekin eta horiek izan beharreko kualifikazioarekin ere. Nahitaezko izaera dutela kontuan hartuta, irizpide zuhurtzia-, proportzionaltasun- eta egiaztagarritasun-printzipioen arabera aplika daitezela gomendatzen dugu, baldintza-agirietan ez daitezzen ezarri exekuzio-baldintza berezi neurrigabeak kontratuaren ezaugarrien edo merkatuko eskaintzaren aldean.

3.– Kontratazio-organoak egokiagotzat jotzen dituen beste irizpide batzuk alde batera utzi gabe, **adibidez**, kontratua egikaritzeko baldintza berezi hauetako bat edo batzuk ezartzea proposatzen da:

3.1.– Kontratua egikaritzeko, emakumeen **kopuru edo ehuneko jakin bat** kontratatzea; oro har aplikatzeko klausula gisa ezar daiteke betebeharrak hori; edo zehaztuta trebakuntza edo erantzukizun handia eskatzen duten karguetarako kontratatuko direla emakumeak; edo bestela, genero-indarkeriaren biktimak diren edota gizarte-bazterkeriako egoeran edo pairatzeko arriskuan dauden emakumeei buruz.

3.2. – Kontratua egikaritzean **emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko politikak** ezartzea, hala nola hauek: sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak; bizitza pertsonala, lan-bizitza eta familia-bizitza kontziliatzeko neurriak; langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean prestatzekoak; kontratua egikaritzeko duen plantillarentzako lan-baldintza hobek; berdintasun-plan bat ezartzea; edo hizkera eta iruditeria inklusibo eta ez-sexistak erabiltzea material eta agiri guztietan.

3.3.– Kontratu-prestazioaren onuradunen edo erabiltzaileen **datuak sexuaren arabera bereizita** aurkezteko betebeharra.

4.– Kontratuaren parte diren exekuzio-baldintza berezi guztiak, halaber, kontratuaren exekuzioan parte hartzen duten azpikontratista guztiei eskatuko zaizkie.

EBAZPENAK ETA ERABAKIAK

Ez da aurkitu berdintasunaren arloko exekuzio-baldintza bereziei buruzko ebazpen espezifikorik. Hala ere, badaude beste gai sozial batzuekin lotutako ebazpenak. Hain zuzen ere, ebazpen horiek kontratazioaren edozein fasetan sartzeko eragozpen nagusiei buruzkoak dira: lan-baldintzak hobetzea, soldatak hobetzea eta hitzarmen kolektibo jakin bat aplikatzea. Hala ere, gai horiei dagokienez, genero-berdintasunaren arloan aplikagarriak ez diren beste arau, jurisprudenzia eta ebazpen batzuk ere aplikatu behar dira.

Hori horrela, azpimarratu behar da genero-berdintasunari buruzko klausulek ez dutela arazo handirik eragiten exekuzio-fasean; izan ere, ia eztabaida ezina da fase horretan genero-berdintasunari buruzko klausulak sartu ahal izatea, nahiz eta, aurreko faseetan aztertutako zentzu hertsian, kontratuaren objektuari lotuta ez egon. Hain zuzen ere, interpretazio hori bermatzen du kontratazio publikoaren arloan administrazio-auzitegiek emandako doktrinak, baita Estatuko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak ere, adibidez, 1/2020 txostenean. Txosten horretan honako hau adierazten da:

Exekuzio-baldintza berezien kasuan, kontratuaren objektuarekin lotura izateko, baldintza hori kontratatutako prestazioa betetzen eta egikaritzen den bitartean gertatu behar da, ez beste batean. Adjudikazio-irizpideen kasuan, lotura horrek eskatzen du, SPKLren 145.6 artikulua araberak, irizpidea kontratu horren indarrez eman behar diren prestazioei dagokienean edo haiak integratzen dituenean, edozein alderditan eta bizi-zikloko edozein etapatan.

Hori dela eta, genero-berdintasunarekin zuzenean lotuta ez dauden gainerako gaiei buruz aurkitutako ebazpenak azaletik aztertuko dira, ez baitira txosten honen objektu nagusia.

1) Madrilgo Erkidegoko Kontratazio Publikoko Administrazio Auzitegiaren 19. Erabakia, 2018ko urtarrilaren 10ekoa (soldata-hobekuntzei buruzkoa, genero-ikuspegi espezifikorik gabe)

Kasu honetan, errekurritu egiten da «Madrilgo Erkidegoko egoitza judizialtako zaintza eta segurtasuna» kontratuaren, A/SER-008210/2017 espediente-zenbakia duenaren, administrazio-klausula partikularren agiria.

Kasu honetan ez da aztertu genero-berdintasunarekin lotutako klausularik; hala ere, interesgarria da, kontratua egikaritzeari atxikitako langileei soldata-hobekuntzak aplikatzeko eskatu ahal izateari buruzkoa izateagatik.

Suntsiarazpenaren ondorioetarako, komeni da nabarmentzea administrazio-klausula partikularren agiriak 43. klausulan (kontratuaren suntsiarazpena), honako hau ezartzen duela:

«Kontratua suntsiarazteko kausak dira SPKLTBren 85., 223. eta 308. artikuluetan jasotakoak, baita honako hauek ere:

Zerbitzua emateari atxikitako langile guztiei gutxienez Segurtasun Enpresen Estatuko Hitzarmen Kolektiboaren XVII. kapituluan jasotako soldata-taulak aplikatzeko funtsezko baldintza ez betetzea».

Errekurtsuak, funtsean, deusez deritzo baldintza-agirietan ezarritako derrigortasun honi: *«Kontratua egikaritutako duten langile guztiei gutxienez Segurtasun Enpresen Estatuko Hitzarmen Kolektiboaren XVII. kapituluan jasotako soldata-taulak aplikatzea».*

Auzitegiaren arabera, kasu honetan, aurkaratutako klausulak betetzen du **diskriminatzailea ez izatearen baldintza, edozein lizitatzailek hobetu ditzakeelako kontratu hori egikaritzeari atxikitako langileen soldata-baldintzak, hitzarmen kolektibo aplikagarria aplikatzeari uko egin gabe.** «Berdintasuna agerian geratzen da, baldin eta eskaintzak kostu-berdintasunean konparatzen badira; berdintasun gutxiago dago «atzean geratu diren» hitzarmenetatik eratorritako soldata desberdinekin lehiatzen denean, lehia benetan desitxuratu daitekeelako.

Aurkaratutako administrazio-klausula partikularren agiriak barne hartzen duen exekuzio-baldintzetako batek ez du inposatzen hitzarmen kolektibo jakin bat, ezta aplikagarritzat hartzen ere (Auzitegi honek onartu du inguruabar horiek ezin direla baldintza-agirien bidez arautu), lan-zuzenbidearen iturrien sistema errespetatuz; aitzitik, soldata-taulak aplikatzeak enpleguaren kalitatea hobetzea dakar. Sektoreko edo enpresako hitzarmen batean arautzen diren baldintzak banakako kontratuetan hobetu daitezke, eta administrazio kontratatzaileak, kontratatu duen zerbitzu-prestazioaren exekuzio-faseko aldagai bat arautu nahi du, sektoreko hitzarmenaren baldintza onenak aplikatzea, kasu. Izan ere, prestazioaren eduki materialaren parte izan ez arren,

exekuzioan gatazka gehiago edo gutxiago egon dadin eragiten du, eta, horrez gain, kontratazioaren bidez bilatu nahi den helburu estrategikoaren parte da.

Auzitegiaren arabera, exekuzio-baldintza horrek ere ez du eraginik enpresaren eta langilearen arteko harremanetan, ezta enpresaren politika orokorrean ere, enpresa-hitzarmenak edo banakako kontratuak lan-arloko erregulazioaren arabera sina ditzakeelako. Helburu bakarra da zerbitzua baldintza sozial jakin batzuetan ematea da, eta zerbitzuan ingurumen-baldintza batzuk betetzeko eskatu ahalko luke ere bai. Horretarako, ez da beharrezkoa enpresak politika orokorrean aipatu alderdia barnean hartzea, eta enpresa ezin daiteke diskriminatu hala ez egiteagatik edo politika zehatz hori inposatzeagatik. Baldintza-agiriek ezin dute kontratu-exekuzio egokia neurritz gain arautu, eta enpresaren antolamenduan eragin, **baina elkarte errekurtsogileak ez du azaltzen zer-nola mugatu dezakeen enpresa-askatasunerako eskubidea edo merkatu-jarduera kontratuaren aurrekontuaren edo prezioaren kontura sektore-hitzarmena aplikatuzetik eratorritako soldata-maila jakin bat ordaintzeak, zeina administrazioak ordainduko baitu.**

Madrilgo Erkidegoko Kontratazio Publikoko Administrazio Auzitegik gogorarazi du EBJAk bermatzen duela kontratu baten exekuzio-baldintza gisa ezarri ahal izatea langileei gutxieneko soldata bat ordaintzea, RegioPost GmbH & Co. KG eta Stadt Landau in der Pfalz aferaren Epaian (C-115/14, 2015eko azaroaren 17koan), udalerriko posta-zerbitzuarekin lotutako kontratu baten adjudikazioaren barruan, lizitatzailerei eta haien azpikontratistei ezarri zitzaizen betebeharrari dagokionez; alegia, kontratuaren objektuko prestazioak egiten zituzten langileei gutxieneko soldata bat ordaintzea.

2) 453/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko apirilaren 25ekoa (langabeak kontratatzeke betebeharrari buruzkoa)

Ebazpen horretan aztertzen den baldintza-agirian, exekuzio-baldintza berezietan, kontratua egikaritutako den udalerrian erroldatutako langabeak kontratatzeke betebeharra ezartzen da. Auzitegiak kasua ebazten du esanez, baldintza hori kontratuaren objektuarekin lotuta egon arren, diskriminatzailea dela, aipatu bezala, fase horretan emandako zentzua aurreko faseetakoa baino zabalagoa baita. Izan ere, udalerrri jakin batean erroldatutako langabeak kontratatu behar izateak beste leku batzuetako langabeak

kanpoan uzten ditu, eta, gainera, beste herri eta herrialde batzuetako enpresei ere oztopoak jartzen dizkie.

3) 1071/2018 Ebazpena, 2018ko azaroaren 23koa, KEAANrena (enpresako hitzarmen kolektiboa aplikatzeari buruzkoa)

Kasu horretan, eztabaidagarria den baldintza-agiriak aurreikusten du aplikatzekoak diren sektoreko hitzarmen kolektibo aplikagarriak aplikatzeko betebeharra ezartzen du, salbu eta enpresa-hitzarmenaren baldintzak onuragarriagoak badira, orduan, azken hori aplikatuko baita. KEAANK ebazten du baldintza hori diskriminatzailea dela, xedapen orokor batean ezarrita ez egoteagatik, arlo zehatz horretako araudiak eskatzen duen bezala, beste lurralde-esparru batzuetan kokatutako enpresei eragiten baitie.

4) 1058/2017 Ebazpena, 2017ko azaroaren 10ekoa, KEAANrena (Estatuko hitzarmen kolektiboa aplikatzeari buruzkoa)

Exekuzio-baldintza berezi bat da hizpide, Estatuko hitzarmen kolektiboa aplikatzea ezartzen duena. Auzitegiak deusez deritzo klausulari, 2017ko SPKLn berariaz adierazitakoa urratzen duelako.

5) 524/2019 Ebazpena, KEAANrena, 2019ko irailaren 25ekoa (subrogazioari buruzkoa)

Gaur egun zerbitzu ematen ari diren pertsonen eustea aurreikusten duen klausula baten aurrean, Auzitegiak klausula hori baliogabetu egiten du, ulertzen baitu subrogazioa ezin dela ezarri, ez partzialki, ez erabat, legetik edo hitzarmen kolektibo batetik eratorrita ez bada. Eta, beraz, ezin da adjudikazio-irizpidetzat hartu langileak nahitaez xurgatzea.

6) Madrilgo Erkidegoko Kontratazio Publikoko Administrazio Auzitegiren 19. erabakia, 2018ko urtarrilaren 10ekoa (soldata-hobekuntzei buruzkoa)

Gutxienez Estatuko hitzarmen kolektiboko soldata-eta aplikatzeko betebeharrari erreferentzia eginez, genero-ikuspegirik gabeko soldata-hobekuntzak ezarri

daitezkeenetz erabakitzeari dagokionez, Auzitegiak horren legezkoatasuna onartzen du, ez baita inposatzen hitzarmen kolektibo jakin bat aplikatzea (soldata-taulan ezarritako soldatak baino ez), ezta aplikagarritzat hartzen ere.

7) Auzitegi Gorenaren epaiak, 2015eko azaroaren 26koa eta 2016ko maiatzaren 23koa (exekuzio-lekuko hitzarmen kolektiboa aplikatzeari buruzkoak)

Auzitegi Gorenaren bi epai garrantzitsu dira, exekuzio-lekuko hitzarmen kolektiboa betetzeko eskatu ahal izateari buruzkoak, baina aukera hori eskumenen ikuspegitik aztertzen dute, gaiaren funtsari zalantzan jarritako klausulen ikuspegi materialetik heldu gabe. Auzitegi Gorenak, bi epaietan, Gipuzkoako eta Arabako lurralde historikoetako batzar nagusiek gai hori arautzeko eskumena dutenik ukatzen du, eta eskumen hori erkidegoko botere legegileari dagokiola baieztatzen du. Hala ere, Auzitegi Gorenak indarrean uzten du exekuzio-lekuko hitzarmen kolektiboaren aplikazioari buruzko klausula, haren legezkoatasunari buruzko eztabaidaren muinean sartu gabe.

AZTERKETA ETA ONDORIOAK

Kontratuaren exekuzio-fasean, baita aldez aurretik aztertutako gainerako faseetan ere, genero-berdintasuneko exekuzio-baldintza bereziak soilik onartuko dira, baldin eta kontratuaren objektuari lotuta badaude eta diskriminatzaileak ez badira.

Gogoan izan behar da kontratuaren objektuarekiko loturaren interpretazio zabala egiten dela fase horretan, eta baldintza kontratatutako prestazioa betetzen eta egikaritzen den bitartean gertatu behar dela, ez beste batean.

Beraz, genero-berdintasunari buruzko exekuzio-baldintza bereziak ezar daitezke **berdintasunarekin lotura zuzenik ez duten kontratuetan**, betiere, beste kolektibo eta/edo enpresa batzuen aurrean diskriminatzaileak ez badira.

Ondorioz, zalantzak egon daitezke EJren 2019ko Jarraibidean aurreikusitako baldintzaren, hau da, kontratua egikaritzeko **emakume kopuru edo ehuneko jakin bat** kontratatzeari buruzkoaren, balizko ondorio diskriminatzaileen inguruan, aztertutako 453/2019 Ebazpenean ebatzitakoa kontuan hartuta. Bada, nire ustez, ezin da ulertu

baldintza horrek ondorio diskriminatzaileak dituenik; izan ere, aukera ematen da edozein herri edo herrialdetako emakumeak kontratatzeko, eta, horrela, enpresa guztiek berdintasunez parte har dezakete.

Aztergai dugun Jarraibidean **jasotako gainerako baldintza bereziei** dagokienez, administrazio-auzitegiek lege- eta interpretazio-oinarri nahikoa dute zuzenbidearen araberakoak direla esateko, zalantzarik gabe.

Bestalde, kontratua egikaritzeko ardura duten langileen **lan-baldintzetan, besteak beste, soldata-baldintzetan, hobekuntzak** ezar daitezkeenetz erabakitzeari dagokionez, ondoriozta daiteke, aztertutako 235/2019 Ebazpenean ebatzitakoa kontuan hartuta, ezin izango liratekeela ezarri adjudikazio-irizpide gisa, baina bai exekuzio-baldintza berezi gisa; adibidez, hitzarmen kolektibo jakin baten soldata-taulak aplikatzea ezar liteke, baina hitzarmen hori aplikatzea eskatu gabe.

Horregatik guztiagatik, Jarraibideak bete egiten ditu 2017ko SPKL eta administrazio-auzitegien ebazpenak, batez ere KEAANrenak; beraz, puntu horretan aplikatzeak ez du inolako zalantzarik edo eztabaidarik eragin behar.

III. AZKEN ONDORIOAK ETA ESTRATEGIA

Kontratazio publikoan genero-klausulak txertatzeko orduan, ikusi den bezala, klausula horien eta kontratuaren objektuaren arteko lotura interpretatzeko modua da gakoa. Lotura horren interpretazio zabala ala zorrotza egitearen artean, KEAANK erabaki du zorrotz aplikatzea kontratazio-prozeduraren fase guztietan, exekuzio-fasean izan ezik. Hala ere, KEAANK interpretazio horren alde egin izanak ez du esan nahi eztabaidagarria ez denik, eta askoz gutxiago dagokion gaiari buruz indarrean dagoen legeriarekin eta jurisprudentziarekin bat datorrenik. Txosten hau KEAANren ebazpenetan ARDAZTU izanaren arrazoia da ez dagoela beste auzitegi batzuen ebazpenik edo epairik kontratazio publikoan genero-berdintasunari buruzko klausulak sartzea espezifikoki aztertzen duenik.

Egia da bide judizialean badirela kontratazio publikoan klausula sozialak txertatzeari buruzko epai batzuk, baina, baten bat izan ezik, sektore publikoko kontratuen gaur egungo legea baino lehenagokoak dira. Ez da aurkitu aztergai den gai zehatzari buruzko

administrazio-ebazpen edo jurisprudentzia gehiagorik. Hala ere, txosten honetan azaldutakoa batez ere administrazio-auzitegiek interpretatutakoa izateak (batez ere KEAANK) ez du esan nahi interpretazio horrek zuzena edo gailendu beharrekoa izan behar duenik. Izan ere, kontratazioaren edozein fasetan klausula sozialak sartzea bermatzen duten beste ebazpen eta epai batzuk daude, eta, kasu batzuetan, interpretazio zabala egiten da lehen aipatutako kontratuaren objektuarekiko loturari dagokionez, ez bakarrik exekuzio-fasean, baizik eta fase guztietan.

Esaterako, Europar Batasunean, besteak beste, Nord Pas de Calais (C 225/98) eta Max Havelaar (C 368/10) aferen epaiak aipa daitezke. Estatuan, garrantzitsua da Auzitegi Gorenaren 2012ko uztailaren 17ko epaia; izan ere, egungo kontratazio publikoaren legea indarrean egon aurretik ere, esaten zuen enpresan emakumezko langileen ehuneko jakin bat edukitzeagatik puntuak ematen dituen adjudikazio-irizpide bat zuzenbidearen araberakoa dela. Ildo beretik jotzen du auzitegi beraren 2006ko ekainaren 27ko epaiak, adjudikazio-irizpideen artean plantilla osoaren egonkortasuna baloratzen zen kasu batean. Autonomia-erkidegoetako justizia-auzitegi nagusiei dagokienez, aipatzekoak dira, zuzenean genero-berdintasunari buruzkoak ez izan arren, Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak 2003ko maiatzaren 30ean eta 2003ko urriaren 6an emandako epaiak, enpleguaren egonkortasunarekin eta kalitatearekin lotutako gaiei puntuazioaren % 20 ematen zien klausula bat adjudikazio-irizpide gisa onartzeari buruzkoak.

Jurisprudentziak aukera horri abala emateaz gainera, doktrinaren zati batek ezartzen du interpretazio zabala egin beharko litzatekeela klausula sozialak kontratazio publikoan sartzeaz, eta, beraz, kontratazio-prozeduraren fase guzti-guztietan onartu ahal izango litzatekeela. Jakina, kontratazio publikoari lotutako muga eta printzipio guztiak betez.

Azkenik, EJren 2019ko Jarraibidearen legezkotasun-azterketa sakona egin ondoren, esan daiteke jarraibide horrek hitzez hitz betetzen dituela 2017ko SPKLn xedatutakoa eta administrazio-auzitegien ebazpen ia guztiak. Benetako arazoa Jarraibide hori aplikatzeko unean agertzen da, eta, zehazki, jarraibideak apartatu bakoitzean aipatzen duen kontratuaren objektuarekiko lotura noiz dagoen interpretatzeko orduan. KEAANK erabakitakoari jarraitzearen alde egiten bada, interpretazio zorrotza egingo da fase guztietan, exekuzio-fasean izan ezik. Eta bide judizialeko auzitegiek genero-berdintasunaren klausulei buruz emandako irizpenen alde egiten bada, interpretazio zabala defendatuko da, eta, beraz, klausula horiek kontratazio-fase guztietan txertatzeko

aukera. Hori horrela, komeni da gogoraraztea Europar Batasuneko zuzenbidea eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia gailendu egiten zaizkiela barne-antolamenduari eta barne-jurisprudentziari.

Lan honen azken ondorioak alde batera utzita, eta, orain, ikuspegi estrategiko batetik, egokitzat jotzen da Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidea aplikatzen jarraitzea, ikusi den bezala zuzenbidearen araberkoa delako edukiari dagokionez, baina kontuan hartu behar da bi interpretazio mota egon daitezkeela kontratuaren objektuarekiko loturaz. Eragozpen oro kostatuta ahala kostatuta saihestu nahi bada, KEAANk emandako interpretazioa aukeratu beharko da, eta, aldiz, interpretazio zabala lehenesten bada, baliteke, administrazio-bidean eragozpenak egon arren, bide judizialean interpretazio onuragarriagoak lortzea. Izan ere, baldintza-agiriak administrazio-bidean edo bide judizialean errekurritzeko aukera dagoen heinean, gerta liteke interpretazioa beste bat izatea, auzitegi arruntetara auzi gehiago iritsiko balira.

Etorkizunari begira, egokiena izango litzateke Eusko Jaurlaritzaren 2019ko Jarraibidearen edukia jasoko duen arau-iturri bat onartzea (lege bat), edo, bestela, haren edukia aurretik zegoen arauen batean sartzea, hala nola EAeko klausula sozialei buruzko 2016ko legean. Era berean, bai gaur egun, bai etorkizunean, aztergai dugun jarraibidean jasotako klausulak aplikatzeko eskatzen jarraitu behar da; izan ere, ikusi den bezala, klausulok legea betetzen dute, eta, gainera, EBJAren eta justizia-auzitegi nagusien jurisprudentziak bermatzen ditu. Aurrez aipatu bezala, lerrootan nagusiki KEAANren ebazpenak aztertu dira, berdintasun-klausulen arloan auzi gehien ebatzi dituen auzitegia delako eta, beraz, bere interpretazio-ildoak ezagutu behar delako. Hala ere, Auzitegi honek interpretazio-ildo jakin bat jarraitzeak ez du esan nahi bakarrik, ezta indarrean dagoen lege-esparruaren eta jurisprudentziaren araberkoa denik ere. Horregatik da garrantzitsua horrelako klausulen aplikazioa aldarrikatzen jarraitzea; izan ere, baliteke etorkizun ez oso urrun batean gaur egungo oztopo asko desagertzea.

Bilbon, 2021eko uztailaren 6an.

