

02-041

ANALYSIS OF SOCIAL ASPECTS FROM A REGULATORY POINT OF VIEW IN THE SPANISH CONSTRUCTION SECTOR.

Fuentes BARGUES, José Luis (1); González Cruz, M Carmen (1); Ferrer Gisbert, Pablo S. (1); Bastante Ceca, María José (1)

(1) PRINS (Centro de Investigación en Dirección de Proyectos, Innovación y Sostenibilidad), Universitat Politècnica de València

The construction sector is one of the most important sectors in terms of economic volume, the amount of waste generated and energy consumed, as well as the number of employees, having a great importance in society. The aim of this communication is to carry out an analysis of the regulations regarding social aspects that companies in the construction sector must comply with, both in relation to their workers and in relation to the society in which they carry out their activity. Among the actions and tools of a social nature that are contemplated in the regulations are the minimum requirements for the inclusion of people with disabilities, equality plans, as well as actions for the reconciliation of family life, and proper management and training in health and safety at work, which is very important given the traditional accident rate in the construction sector. In addition, all these aspects can be used as award criteria in the procurement of public works, services and supply contracts.

Keywords: Social; Sustainability; Sustainable Development Goals; Construction.

ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS SOCIALES DESDE EL PUNTO DE VISTA NORMATIVO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN ESPAÑOL

El sector construcción es uno de los más importantes tanto en términos de volumen económico, como en la cantidad de residuos generados y en energía consumida, así como en el número de empleados, teniendo una gran importancia en la sociedad. El objetivo de esta comunicación es realizar un análisis de la normativa respecto a aspectos sociales que deben cumplir las empresas del sector construcción, tanto en relación con sus trabajadores como en relación con la sociedad donde desempeñan su actividad. Entre las acciones y herramientas de carácter social que se contemplan en la normativa están los requisitos mínimos de inclusión de personas con discapacidad, los planes de igualdad, las acciones para la conciliación de la vida familiar, así como una correcta gestión y formación de seguridad y salud en el trabajo, muy importante dada la tradicional siniestralidad del sector construcción. Además, todos estos aspectos pueden ser utilizados como criterios de adjudicación en la contratación de contratos públicos de obras, servicios y suministros.

Palabras clave: Social; Sostenibilidad; Objetivos de Desarrollo Sostenible; Construcción.

Correspondencia: José Luis Fuentes BARGUES. Correo: jofuebar@dpi.upv.es



©2022 by the authors. Licensee AEIPRO, Spain. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

1. Introducción

Las Naciones Unidas adoptaron en la Conferencia de París en el año 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con la finalidad de tratar de acabar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y ayudar a los países a promover la prosperidad preservando al mismo tiempo el medio ambiente. Para cumplir esta finalidad se desarrollaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que van a permitir articular muchas de las acciones promovidas tanto desde el sector público como desde el sector privado (ONU, 2015).

Una de las acciones que ya se venía desarrollando, que nace en el sector público y que todavía tiene mucho camino que recorrer, tanto en el sector público como en el sector privado, es la Contratación Pública Sostenible o Sustainable Public Procurement. Las Naciones Unidas la definen como una "contratación en la que una organización utiliza su poder de compra para señalar sus preferencias al mercado con su elección de bienes y servicios que cumplen criterios de sostenibilidad" (ONU, 2008).

Walker y Brammer (2009) fueron de los primeros autores en referirse a la contratación sostenible, definiéndola como un concepto en línea con los principios del desarrollo sostenible, para asegurar una sociedad fuerte, sana y justa, viviendo dentro de unos límites medioambientales y promoviendo un buen funcionamiento. Montalbán-Domingo et al. (2017) indicaron que la contratación sostenible en construcción debería enmarcarse y comprenderse dentro de un marco tridimensional: sostenibilidad ambiental, sostenibilidad social y sostenibilidad económica, si bien el aspecto social es el menos estudiado y desarrollado hasta la fecha (Montalbán-Domingo et al. 2018; Fuentes-Bargues et al. 2021).

Además, no hay que olvidar que el sector construcción es uno de los sectores que más influyen en el Producto Interior Bruto (PIB) de un país (Pricewaterhouse, 2009; Wong, Chiang & Ng 2008) y es uno de los que más personal emplea (Taipale, 2012), por lo que su afección en la sociedad es muy importante, tanto directa como indirectamente.

El objetivo de esta comunicación es realizar un análisis de la normativa respecto a aspectos sociales que deben cumplir las empresas del sector construcción, tanto en relación con sus trabajadores como en relación con la sociedad donde desempeñan su actividad.

2. Metodología

La metodología seguida para el análisis del estado del arte a nivel normativo sobre los aspectos sociales que deben cumplir las empresas en el sector de la construcción se ha estructurado en varias fases.

En la primera fase se ha realizado una búsqueda y análisis individual por parte de los autores de las posibles normativas que a su juicio tienen una relevancia social en el sector construcción.

En la segunda fase se puso en común la información obtenida, se analizó y se determinó qué normativas tienen una mayor influencia, pasando en la tercera fase a describir y a desarrollar el aspecto social de las normativas seleccionadas.

La sección siguiente incluye un análisis pormenorizado de los principales resultados obtenidos.

3. Resultados

En este apartado se incluyen y analizan los principales requerimientos sobre aspectos sociales de las normativas españolas que deben cumplir las empresas del sector construcción, ya sea porque se trate de normativas genéricas o propias del sector.

3.1.- Inclusión de personas con discapacidad

El texto refundido de la “Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social” (España, 2013) tiene como objetivo garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con respecto del resto de ciudadanos/as, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunicad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

En el ámbito del empleo la norma establece que las políticas de empleo tratarán de aumentar las tasas de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo, combatiendo la discriminación. Para ello se conciben tres tipos de empleos: el empleo ordinario (en empresas y en las administraciones públicas), el empleo protegido (en centro especiales de empleo y en enclaves laborales) y el empleo autónomo.

Una de las acciones que dispone la ley para el fomento del empleo de personas con discapacidad es el establecimiento de ayudas para facilitar la inclusión laboral. Entre estas ayudas, las más habituales se centran en subvenciones o préstamos para la contratación, para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de las barreras que dificulten el acceso y la movilidad en los centros de trabajo, y la bonificación en las cuotas de la seguridad social, etc.

En el empleo ordinario, el artículo 42 establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores tendrán la obligación de que al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad.

En el tipo de empleo protegido, se contemplan los centros especiales de empleo. Éstos son centros que tienen como objetivo realizar una actividad productiva de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de empleo ordinario. Estos centros pueden crearse tanto por empresas públicas como por empresas privadas y como mínimo el 70% de la plantilla estará constituida por trabajadores con discapacidad.

Para la transición del empleo protegido al empleo ordinario de las personas con discapacidad también existe la posibilidad de constituir enclaves laborales (España, 2004). El enclave se crea mediante un contrato en una empresa y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa. La dirección y organización del trabajo de las personas discapacitadas en el enclave corresponde al centro especial de empleo, adquiriendo el carácter de subcontratista en cuanto a responsabilidades (España, 2015a) y en cuanto a las cotizaciones de los trabajadores (España, 2015b).

3.2.- Conciliación de la vida familiar

En el año 1999, se promulgó la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (España, 1999), con el objeto de configurar un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permitiera un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada, así como contemplar la reducción de la jornada y excedencia a los trabajadores que necesitasen ocuparse de personas mayores y enfermas, en líneas con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población, o también como consecuencia de accidentes.

El transcurso de los años y las necesidades de la sociedad actual han hecho que se realicen modificaciones y ajustes en los permisos de paternidad, maternidad, lactancia, vacaciones, excedencias u otros permisos, siendo las últimas modificaciones las realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (España, 2019).

Esta preocupación y la evolución de las diferentes medidas han hecho que muchas empresas establezcan un Plan de Conciliación, es decir un documento donde se recojan todas las medidas que existen en la empresa, puestas a disposición de toda su plantilla para poder llevar a cabo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En muchas ocasiones simplemente se trata de una herramienta que ordena y describe las medidas reglamentarias que disponen los trabajadores, pero en algunas empresas, las medidas indicadas en esta herramienta son más beneficiosas, suponiendo una mejora de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores.

3.3.- Igualdad entre hombres y mujeres

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (España, 2007a) estableció los mecanismos para la regulación de los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas para la eliminación y corrección de cualquier discriminación por razón de sexo. En su artículo 5 esta ley orgánica enfatiza la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.”

Una de las medidas de esta ley orgánica son los planes de igualdad de las empresas. Se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad comienzan por un diagnóstico de la situación, para posteriormente describir los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para conseguir los objetivos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos que se fijen. Estos planes abarcan a la totalidad de la empresa, sin perjuicio de que se adopten medidas especiales en determinados centros de trabajo de la empresa. Durante la elaboración de estos planes se informan, establecen y negocian las medidas concretas con los representantes legales de los trabajadores.

La elaboración del plan de igualdad se estableció como obligatoria inicialmente para todas las empresas con más de 250 trabajadores, así como para aquellas empresas que el convenio colectivo lo establecieran como obligatorio o para aquellas empresas que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. Para el resto de las empresas tendría un carácter voluntario. Posteriormente con el RDL 6/2019 se estableció como obligatoria para las empresas con más de 50 trabajadores (España, 2019).

La norma establece que la empresa debe garantizar el acceso al plan de igualdad, y al seguimiento que se realiza del mismo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los propios trabajadores. Inicialmente no se definía una estructura del plan de igualdad, si bien la modificación del RDL 6/2019 estableció las materias que como mínimo debía tratar: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, condiciones de trabajo (incluyendo una auditoría salarial entre mujeres u hombres), ejercicio

corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y posteriormente el RD 901/2020 (España, 2020) estableció el contenido mínimo.

El RDL 6/2019 estableció también la creación de un registro de planes de igualdad, desarrollando el procedimiento y la obligatoriedad del registro, ya fuera redactado de manera obligatoria o voluntaria.

Otro de los puntos de acción que planteó la ley orgánica 3/2007 fue la creación de un distintivo para el reconocimiento de aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Este distintivo se conoce como "Igualdad en la Empresa" (DIE) y fue creado por el Real Decreto 1615/2009 (España, 2009) (Figura 1).

Figura 1: Distintivo Igualdad en la Empresa. Fuente: Ministerio de Igualdad



El DIE es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implantación de planes y medidas de igualdad, en áreas como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la política retributiva con enfoque de género, la comunicación inclusiva, los aspectos relativos al modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial, etc. Este distintivo se solicita mediante convocatorias anuales, existiendo un registro de las empresas con DIE y una red DIE, que en la actualidad tiene 167 entidades y tiene como objetivo el intercambio de buenas prácticas y experiencias en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral a través de jornadas técnicas, estudios ad hoc y publicaciones periódicas (Ministerio de Igualdad, 2022). En esta red se encuentran empresas constructoras como FCC, Acciona, Metrovacesa y Pavasal.

La ley orgánica 3/2007 establece en el artículo 73 la posibilidad para las empresas de la realización voluntario de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. Estas acciones pueden ser concertadas con los representantes de los trabajadores, las organizaciones de consumidores, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres y los organismos de igualdad, pudiendo dar publicidad de estas acciones.

Otro de los puntos de la ley orgánica 3/2007 respecto a la responsabilidad social de las empresas es la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, donde indica como objetivo que se deberá alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración en el plazo de ocho años

desde la entrada de la ley, es decir en el año 2017. En la actualidad, y a modo de ejemplo y según los datos existentes en sus páginas web, la empresa ACS cuenta con tres mujeres de los trece miembros del consejo de administración (Grupo ACS, 2022) y la empresa FCC cuatro de los quince miembros del consejo de administración (FCC, 2022).

3.4.- La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

El término de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), es un término relativamente reciente y que, con cada vez más frecuencia, está abriéndose camino, especialmente, entre las grandes empresas.

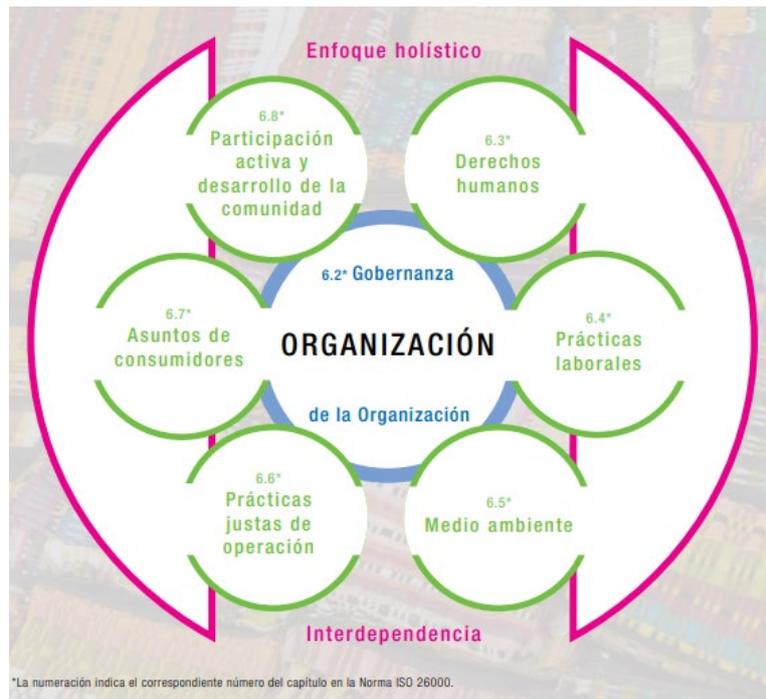
Los primeros pasos de la RSC comenzaron en el año 2000 con el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21) creado por Forética, primera norma de carácter voluntario a nivel europeo que permite auditar y certificar un sistema de gestión ética y socialmente responsable en las empresas. Esta norma, se ha ido actualizando, siendo su última versión de 2017 (Forética, 2017). En esta norma se indica que la gestión ética y socialmente responsable *“constituye una respuesta de las organizaciones a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, entendida esta última en su triple vertiente: económica, ambiental y social”*.

Posteriormente en el año 2010 se publicó la norma ISO 26.000 “Guía de responsabilidad social”, como orientación a las empresas sobre el concepto de la responsabilidad social y la contribución de esta en el desarrollo sostenible. En la Figura 2 se muestra la estructura de esta y cómo el desarrollo de acciones sobre aspectos sociales en las propias empresas constructoras (prácticas laborales) o en la sociedad donde desarrollan su actividad (participación activa y desarrollo de la comunidad y asuntos de consumidores) pueden permitir la incorporación de la RSC como una parte esencial de la estrategia de negocio de las empresas.

A nivel nacional, en 2014 fue aprobada la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (EERSE) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). Este documento se esbozó como un marco de referencia en todo el territorio nacional en materia de responsabilidad social, incluyendo 10 líneas de actuación, algunas de ellas con un alto componente social como la gestión responsable de los recursos humanos y el fomento del empleo y la cooperación al desarrollo (Figura 3).

Otro ejemplo de la importancia de la RSC en el futuro es la aparición de las primeras instrucciones respecto de responsabilidad social, como la Ley 18/2018, promulgada por el gobierno valenciano para el fomento de la responsabilidad social (GVA, 2018) cuyo objeto es promover y fomentar en el ámbito de la Comunitat Valenciana el desarrollo de acciones y políticas socialmente responsables en las administraciones públicas, su sector público instrumental, en las empresas y, en general, en las organizaciones públicas o privadas.

Figura 2: Estructura de la norma ISO 26.000. Fuente: ISO 26000 Responsabilidad Social.



En el título III de esta ley se califica como entidades valencianas socialmente responsables a aquellos trabajadores autónomos y organizaciones públicas y privadas que, además de cumplir las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno, gestión y estrategia empresarial de aspectos éticos, aspectos sociales y laborales y aspectos ambientales. En el aspecto social, además de aspectos ya citados y/o contemplados en otras normativas indicadas en la presente comunicación también cita la colaboración con el tercer sector y la promoción del voluntariado.

Para la pertinente calificación como empresa socialmente responsable, las empresas deberán presentar una memoria de responsabilidad social que será sometida a una auditoría social externa por organismo independiente, y que tras la verificación permitirá obtener la calificación de entidad valenciana socialmente responsable y ser registrada en el pertinente registro público. Esta certificación permitirá a las entidades usar y publicitar en todas sus relaciones el distintivo que las acredita así como acceder a beneficios fiscales autonómicos. En materia de concesión de ayuda públicas y subvenciones se podría utilizar como criterio de valoración de estas y en materia de contratación pública se podría considerar como criterio de desempate.

Figura 3. Estructura de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.



3.5.- La seguridad y salud de las empresas

En este apartado no se busca determinar la influencia de los aspectos sociales de la normativa de seguridad y salud durante la ejecución de una obra, sino que el prisma se refiere al funcionamiento de las empresas constructoras y a su relación con los trabajadores.

La primera referencia sería el Real Decreto 39/1997 sobre los servicios de prevención de riesgos laborales (España, 1997). Esta norma establece las modalidades de organización de los recursos para las actividades de prevención de riesgos laborales: asunción por parte del empresario, designación de trabajadores, servicio de prevención propio y servicio de prevención ajeno. En obras de construcción, al ser una de las actividades contenidas en el Anejo I, no puede utilizarse la modalidad de asunción por parte del empresario y la designación de trabajadores en exclusividad no suele ser habitual, en las ocasiones que se dan se asocian con servicios de prevención ajenos (Fuentes-Bargues et al., 2014).

El empresario deberá constituir un sistema de prevención propio cuando las empresas cuenten con más de 500 trabajadores, o en el caso de empresas con actividades comprendidas en el Anejo I, como es el caso de la construcción, cuando tengan más de 250 trabajadores. Estos servicios deberán disponer de las instalaciones y medios materiales y humanos para desarrollar la actividad en todas sus especialidades: vigilancia de la salud, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada, recurriendo en caso necesario a servicio/s de prevención ajeno/s para alguna de las especialidades o como refuerzo de aquellas actividades que no puedan ser correctamente desarrolladas.

Los servicios de prevención ajenos serán contratados en cualquier otro caso y/o como hemos citado, como refuerzo o complemento de otras modalidades de organización de prevención de riesgos laborales. Si bien conlleva un trabajo interno de trabajadores designados o responsables de áreas para la actualización de la documentación, no supone para la empresa una liberación de todas las tareas en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que el tipo de modalidad y los recursos, tanto humanos como materiales, pueden suponer un indicador social del comportamiento de la empresa constructora.

La elevada siniestralidad del sector construcción durante el inicio de la década del 2000 hizo que el gobierno español pusiera en marcha medidas de choque, entre ellas una organizativa como fue la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación (España, 2006). En esta ley se definió el régimen de la subcontratación, limitándolo a tres niveles en condiciones normales y limitando a un único nivel a los trabajadores autónomos y a las empresas que solo aporten mano de obra. Esta medida junto con la obligatoriedad de que todas las empresas que trabajen en construcción, tanto pública como privada, dispongan de un número de Registro de Empresa Acreditada (REA) han contribuido de alguna manera a estabilizar el empleo y el régimen de contratación de los trabajos en las obras de construcción.

Otro de los pilares de actuación de la Ley 32/2006 fue la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores, estableciendo la obligación del empresario en la formación de los trabajadores así como la posibilidad de incluir planes y programas de formación en los convenios colectivos, siendo la medida estrella la creación de una cartilla o acreditación para los trabajadores de manera que pudieran acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Este carné se denominó Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) (Figura 4) y no solo refleja la formación en materia de prevención de riesgos laborales sino la categoría profesional del trabajador y sus periodos de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad.

Figura 4: Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). Fuente: Fundación Laboral de la Construcción.



El Real Decreto 1109/2007 (España, 2007b) por el que se desarrolla la Ley 32/2006 estableció las condiciones del libro de subcontratación, así como las condiciones para la inscripción en el REA, añadiendo algunos aspectos en cuanto a la calidad del empleo en las empresas contratistas y subcontratistas, donde estableció un porcentaje mínimo de un 30% de trabajadores contratados con carácter indefinido.

3.6.- La normativa de contratación pública

La inclusión de aspectos sociales en la contratación pública europea no es algo nuevo, tanto en la normativa europea como en la española (Fuentes-Bargues et al. 2020), si bien las

Directivas Europeas de contratación pública de cuarta generación (Unión Europea, 2014) y en especial el texto normativo español, la Ley 9/2017, de contratos del sector público (LCSP) (España, 2017) ha puesto en primera línea los aspectos sociales en la contratación pública.

En el artículo 145.2 relativo a criterios de adjudicación de los contratos públicos se indica que cualquier criterio de adjudicación debe estar referido y relacionado con el objeto del contrato, y debe acompañarse de especificaciones que permitan comprobar de manera efectiva la información de facilitada por los licitadores. En este artículo hace una descripción bastante exhaustiva de posibles criterios sociales para la utilización en los procedimientos de contratación pública:

- El fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.
- La subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.
- Los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres.
- El fomento de la contratación femenina.
- La conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- La mejora de las condiciones laborales y salariales.
- La estabilidad en el empleo.
- La contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato.
- La formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- La aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual.

La Ley también contempla en su artículo 147.1 como criterios de desempate, siempre vinculados al objeto del contrato, determinados aspectos de carácter social como un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad que el exigido normativamente, y el tipo de relación laboral de éstos con la empresa (contrato fijo o temporal) o si se trata de licitadores que cumplen los requisitos de empresas de inserción.

Además, si en los pliegos de contratación no se especifican los criterios de desempate o la prelación entre estos, en el artículo 147.2 se indica que en primer lugar se tomará el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas (primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos de estos colectivos), en segundo lugar el menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas y como tercer lugar el mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

4. Conclusiones

El desarrollo sostenible y, por ende, todos los aspectos que lo componen están cada día más presentes en la sociedad actual, incluyéndose en las políticas y estrategias, tanto públicas como privadas. El sector construcción tiene un alto impacto económico, medioambiental y social, por lo que debe utilizarse como palanca para el impulso de acciones más sostenibles, que además y por efecto arrastre, involucren a otros sectores productivos.

La normativa española propone muchas acciones y/o herramientas de carácter social en las empresas, aplicables también a las empresas que desarrollan su actividad en el sector construcción. Entre estas medidas se encuentran los requisitos mínimos de inclusión de

personas con discapacidad, los planes de igualdad, así como las acciones para la conciliación de la vida familiar. Otros aspectos más específicos del sector de construcción son los relacionados con la seguridad y salud, tanto en la organización de la empresa como en la formación de los trabajadores, siempre con el objetivo de la reducción de la siniestralidad. Además, la ley de contratos del sector público enfatiza la posibilidad de utilización de estas medidas de carácter social como criterios de adjudicación.

El grado de dispersión de la información y el grado de definición de las normativas hacen que sea complicado su conocimiento y comprensión, y probablemente su implantación. Este trabajo inicial de identificación de los principales aspectos sociales que se definen en la normativa española permitirá abordar trabajos futuros sobre el grado de implantación en las empresas de construcción españolas.

5. Referencias

- España. (1997). Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, 31 de enero de 1997, 3031-3045.
- España. (1999). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, núm. 266, 6 de noviembre de 1999, 38934-38942.
- España. (2004). Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 45, 21 de febrero de 2004, 8386-8391.
- España. (2006). Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 250, 19 de octubre de 2006, 36317-36323.
- España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, 23 de marzo de 2007, 12611-12645.
- España. (2007). Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Boletín Oficial del Estado, núm. 204, 25 de agosto de 2007, 35747-35764.
- España. (2009). Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Boletín Oficial del Estado, núm. 265, 3 de noviembre de 2009, 91703-91712.
- España. (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, martes 3 de diciembre de 2013, 95635-95673.
- España. (2015a). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, 24 de octubre de 2015, 100224-100308.
- España. (2015b). Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, 31 de octubre de 2015, 103291-103519.
- España. (2017). Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de Febrero de 2014. Boletín Oficial del Estado, 9 de noviembre de 2017, núm. 272, p.107714-108007.

- España. (2019). Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, 7 de marzo de 2019, 21692-21717.
- España. (2020). Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 272, 14 de octubre de 2020, 87476-87502.
- FCC. Responsabilidad y sostenibilidad / Gobierno corporativo / Órganos de gobierno / Consejo de Administración. Disponible en: < <https://www.fcc.es/consejo-de-administracion>>. Acceso: 24 abril 2002.
- Forética. (2017). Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE 21). Disponible en: <https://foretica.org/norma_SGE_21.pdf>. Acceso: 15 abril 2022.
- Fuentes-Bargues, J.L., Fuentes-Bargues, D. & Verdejo-López, Y. (2014). Estudio sobre la organización y gestión de seguridad y salud en obras de construcción. En *Libro de Actas del 18th International Congress on Project Management and Engineering*, Alcañiz, 16-18th July 2014, 1943-1953.
- Fuentes-Bargues, J.L., Ferrer-Gisbert, P.S., González-Cruz, M.C. & Bastante-Ceca, M.J. (2020). Los criterios sociales en la contratación pública de obras de construcción. En *Libro de Actas del 24th International Congress on Project Management and Engineering*. Alcoy, 7-10th July 2020, 289-300.
- Fuentes-Bargues, J.L., Bastante-Ceca, M.J., Ferrer-Gisbert, P.S. & González-Cruz, M.C. (2021). Analysis of the situation of Social Public Procurement of Works at the Valencian Region (Spain). *Sustainability*, 13, 175.
- Fundación Laboral de la Construcción. Tarjeta Profesional de la Construcción. Disponible en: < <https://www.trabajoenconstruccion.com/>>. Acceso: 15 abril 2022.
- Generalitat Valenciana (GVA). Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, núm. 8339, 16 de julio de 2018, 30042-30059.
- Grupo ACS. Gobierno Corporativo / Consejo de Administración. Disponible en: < <https://www.grupoacs.com/conozca-ac/organizacion/organos-de-direccion/consejo-de-administracion/>>. Acceso: 24 abril 2022.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora. Madrid, 2015.
- Ministerio de Igualdad. Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género / Instituto de las Mujeres / DIE y red DIE. Disponible en: <<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>>. Acceso: 14 abril 2022.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Responsabilidad Social Empresarial / Documentos. Disponible en: <<https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/ISO26000RespSocial.pdf>>. Acceso: 10 abril 2022.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. El portal de la Responsabilidad Social / La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. Disponible en: < <https://www.mites.gob.es/es/rse/eerse/index.htm>>, Acceso: 20 abril 2022.
- Montalbán, L., Ballesteros-Pérez, P., Sanz, A. & Pellicer, E. (2017). Sustainable Public Procurement: barriers and drawbacks. En *21st International Congress on Project Management and Engineering*, 12-14 July 2017, Cádiz. Asociación Española de Ingeniería y Dirección de Proyectos, 571-582.

- Montalbán-Domingo, L., García-Segura, T., Amalia Sanz, M. & Pellicer, E. (2018). Social sustainability criteria in public work procurement: An international perspective. *Journal of Cleaner Production*, 198, 1355-1371.
- Pricewaterhouse Coopers Significant and Ecofys. (2009). Collection of Statistical Information on Green Public Procurement in EU—Report on Data Collection Result; PricewaterhouseCoopers, Significant and Ecofys: Amsterdam, The Netherlands.
- Taipale, K. (2012). From light green to sustainable buildings, in the Worldwatch Institute. In *State of the World 2012—Moving toward Sustainable Prosperity*; The World watch Institute: Washington, DC, USA, pp. 129–136.
- Unión Europea. (2014b). Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. Diario Oficial de la Unión Europea, 28 de marzo de 2014, L94 p. 65-242.
- United Nations Organization (ONU). Sustainable Procurement: Buying for a Better World. In *The United Nations Sustainable Procurement Guide—Resource Book of the UN Sustainable Procurement Training*; UN: Geneva, Switzerland, 2008.
- United Nations Organization (ONU). The Paris Agreement. 2015. Disponible en: <https://www.un.org/en/climatechange/paris-agreement>>. Acceso: marzo 2022.
- Walker, H., & Brammer, S. (2009). Sustainable procurement in the United Kingdom public sector. *Supply Chain Management: An International Journal*, 14(2), 128–137.
- Wong, J.M.W., Chiang, Y.H. & Ng, T.S. (2008). Construction and economic development: The case of Hong Kong. *Construction Management Economics*, 26, 815–826.

Comunicación alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

