



Hacia una contratación responsable.
Propuestas para la incorporación de
Criterios Sociales en la Contratación Pública
en el ámbito de la Comunidad de Madrid

Medidas de fomento de:

- Empleo de personas con discapacidad y/o en situación de exclusión social
- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Comercio justo y compra ética

FEBRERO 2010

Han elaborado y redactado este documento:

- Marinete Alves Bayer (Secretaría técnica AMEI)
- Juan Bernete García (Asesor AMEI)
- Francisco Pérez Carazo (Iroko E. Inserción)
- Natividad Gomáriz Moraga (Fundación Mujeres)
- Laura Rodríguez Zugasti (IDEAS-Comercio Justo y REAS Madrid)
- Miguel Urrea Canales (AFEM)

“La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público” (Sentencia del Tribunal Supremo del 23 de mayo de 1997)



ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
 - II. LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA
 - III. VENTAJAS DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES
 - IV. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA REGULADORA GENERAL
 - V. LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO EN RELACIÓN CON LAS CLÁUSULAS SOCIALES
 - VI. PROPUESTAS DE INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID
 - VI.1. En la definición del objeto del contrato
 - VI.2. Criterios de solvencia técnica y profesional
 - VI.3. Especificaciones técnicas
 - VI.4. Condiciones especiales de carácter social en la ejecución del contrato
 - VI.5. Criterios de adjudicación de los contratos
 - VI.6. Criterio de desempate
 - VI.7. Reservas de mercado
 - RESUMEN DE LAS PROPUESTAS
 - VII. CONCLUSIONES
 - VIII. REFERENCIAS LEGALES
 - IX. SITIOS WEB DE CONSULTA (WEBTECA)
-



PRESENTACIÓN

En el marco del Observatorio de la exclusión social y los procesos de inclusión en la Comunidad de Madrid, proyecto promovido por AMEI, se ha constituido un grupo de trabajo sobre Cláusulas Sociales con el objeto de analizar las posibilidades de inclusión de criterios sociales en la contratación pública y hacer propuestas concretas de aplicación a las administraciones públicas competentes.

Este grupo de trabajo está compuesto por las siguientes organizaciones sociales:

- Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción (AMEI)
- Asociación FEAPS para el Empleo de personas con discapacidad intelectual (AFEM)
- Fundación Mujeres
- IDEAS
- REAS Madrid

Como primer trabajo del grupo se hizo una labor de recopilación documental de normativas autonómicas y experiencias de inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, principalmente en Cataluña, País Vasco y Navarra.

A continuación, cada organización fue aportando propuestas y complementando el documento base elaborado por AMEI, de tal manera que el documento de propuestas recogiera los intereses y las medidas específicas que cada organización

plantea para el fomento de:

- El empleo de las personas en situación de exclusión y/o con discapacidad
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- El comercio justo y la compra ética

Hemos ido dando forma al documento y a la vez se ha discutido en el seno de las entidades y empresas que forman parte de cada una de las redes para que sea un documento consensuado, a la vez que abierto a nuevas propuestas o medidas, que sirva para presentar a los distintos responsables políticos, debatir y negociar su posible aplicación en la Comunidad de Madrid.

No hemos pretendido ser maximalistas a la hora de plantear las propuestas de medidas, sino más bien ofrecer a la Administración una nueva estrategia para incorporar objetivos de políticas sociales de inclusión a través de la contratación pública, como otras comunidades autónomas y numerosos ayuntamientos ya lo hacen.

Por lo tanto, creemos que las medidas aquí planteadas son asumibles y razonables, pudiéndose optar por una implantación progresiva con el fin de ir analizando el impacto que van teniendo e ir adquiriendo buenas prácticas en este terreno.



I.- INTRODUCCIÓN

Desde el año 2008 está en vigor la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), que ha incrementado las posibilidades de que se puedan incorporar determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.

Con ella es posible, y deseable, introducir aspectos de políticas sociales en la contratación pública, como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el empleo estable y de calidad, el comercio justo y la compra responsable en la Administración o el fomento de la responsabilidad social en las empresas.

En este marco y para potenciar la aplicación de la LCSP, el Congreso de los Diputados aprobó el 23 de junio de 2009 con el apoyo de todos los grupos parlamentarios una PROPOSICIÓN NO DE LEY¹ en la que se solicita que se impulse una gestión socialmente responsable de las administraciones públicas mediante actuaciones que favorezcan la incorporación de cláusulas sociales en los concursos y contratos públicos, al amparo de la nueva Ley de Contratos del Sector Público.

Mediante la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, las administraciones no sólo tienen la capacidad de fortalecer los principios de solidaridad, igualdad de trato y de oportunidades en los ámbitos social y económico, sino que también pueden contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado laboral.

En este sentido, una contratación pública socialmente responsable debe realizar una apuesta decidida para mejorar la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, así como de colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión mediante el impulso de nuevas políticas activas de empleo basadas en la incorporación de cláusulas sociales en la contratación por parte del sector público y de las empresas privadas.

Asimismo, las administraciones públicas, a través de la contratación pública, pueden fomentar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres contribuyendo de esta manera al desarrollo del principio constitucional de igualdad, así como a la mejora de la calidad del empleo.

¹ Proposición no de Ley, de fecha 23 de junio de 2009. En esta Proposición no de Ley se recomienda de manera específica a los órganos de contratación la adopción de medidas favorables a las personas con discapacidad y, en particular, entre otras, se aconseja el establecimiento de la obligación de dedicar a la ejecución del contrato, siempre que sea posible, un número de personas trabajadoras con discapacidad; la preferencia en la adjudicación de los contratos a las empresas que acrediten mayor porcentaje de personas con discapacidad; o la reserva de la adjudicación de determinados contratos a favor de Centros Especiales de Empleo.



II.- LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Las Cláusulas Sociales se definen como la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública y, entre otros, los que aquí se proponen: la promoción de empleo para personas con discapacidad y/o en situación o riesgo de exclusión social, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o el comercio justo y la compra ética.

La utilización de dichas cláusulas sociales favorecería una contratación pública socialmente responsable. Éstas posibilitan que las administraciones públicas generen beneficios sociales añadidos, para favorecer la cohesión social y dar respuestas a los retos de las políticas sociales de futuro en torno a:

1. La sostenibilidad económica de las políticas sociales.

2. El aumento de la rentabilidad social de la inversión pública para posibilitar nuevas formas de solidaridad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo de iniciativas de economía solidaria.

3. La corresponsabilidad de los agentes sociales que desarrollan las iniciativas de economía solidaria: empresas de inserción, centros especiales de empleo, asociaciones, fundaciones, cooperativas, etc.

La contratación pública se basa actualmente en unos criterios objetivos (condiciones técnicas y precio) y la aplicación de unos principios (libre concurrencia y publicidad), no teniendo en cuenta otros principios de carácter ético, social y solidario.

En nuestro país, la contratación pública supone aproximadamente entre el 13% y el 15% del PIB (el 16% en la UE). Por ello, cabe exigir a la Administración Pública la eficacia y eficiencia en el gasto público, puesto que ésta:

- Es gestora de fondos y presupuestos públicos, por lo que debe impulsar efectos sociales y de empleo.
- Es consumidora, por lo que debe promover un fin ético en sus compras y un impacto social.
- Ha de actuar como referente y modelo para el resto de agentes sociales y económicos llamados a ejercer su RSC.
- Tiene capacidad legislativa y ejecutiva, por lo que puede establecer su propia normativa.
- Debe favorecer el interés público y promover las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa (artículo 40.1 de la Constitución).

Tanto la normativa comunitaria como la española han recogido diversos mecanismos que permiten introducir consideraciones de tipo social en la contratación



administrativa, determinando que con ésta se permita también el cumplimiento por la Administración de objetivos sociales, ya que el interés público no tiene por qué ser de orden exclusivamente económico, intentando con ello dar satisfacción a otro fin de interés general, esto es, a un fin público adicional al propio del contrato.

Así, por ejemplo, el informe sobre la responsabilidad social de las empresas, aprobado por el Consejo de Ministros el 30 de enero de 2009, en el que se considera que son de especial relevancia las medidas de inclusión de criterios sociales por parte de las administraciones públicas, dado su doble carácter de consumidores y prestadores de bienes y servicios, por lo que las medidas adoptadas en esos ámbitos no sólo tienen una relevancia interna, sino que además producen importantes actuaciones externas.

La implantación de cláusulas sociales supone la idea de la **discriminación positiva**. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional reconoce esta figura ampliamente: *“El principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales”* o también: *“La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede consi-*

derarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando se establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas”.

Y el Tribunal Supremo: *“La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público”.*



III.- VENTAJAS DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES

Las cláusulas sociales suponen la introducción de objetivos sociales de manera transversal en políticas no sociales, integrando la contratación en el conjunto de políticas que persiguen los poderes públicos. Se trata de una línea de acción complementaria con otras actuaciones integrales, que transforma políticas pasivas en políticas activas de inserción, de fomento del comercio justo y reducción de la pobreza.

Suponen una herramienta eficaz, sencilla, de plena validez legal, rentable económica y socialmente. Mediante la aplicación de las fórmulas propuestas se consigue además de la realización de las obras, la prestación de servicios o la adquisición de suministros, una rentabilidad social que supone una inversión que contribuye, por un lado, a disminuir el gasto público destinado a estos fines (programas sociales, rentas básicas, subsidios por desempleo o gastos sanitarios) y, por otro lado, a generar ingresos a la Hacienda Pública (a través de IRPF, IVA y cotizaciones a la Seguridad Social). Asimismo, permiten establecer una nueva relación entre la Administración Pública y las empresas privadas, para que éstas asuman su compromiso con la RSC, integrando las preocupaciones sociales y ecológicas en sus actividades comerciales.

Se trataría de un recurso de coste económico cero o de saldo positivo, lo que re-

sulta muy importante en la actual coyuntura económica, frente a otras medidas de inserción alternativas, siempre necesarias, pero que podrían generar mayores gastos tanto para las administraciones públicas como para las empresas privadas.

Las entidades del tercer sector desempeñan un importante papel en la articulación de políticas sociales y de empleo mediante la inserción por lo económico de los colectivos más desfavorecidos. Es preciso fomentar la corresponsabilidad entre la Administración Pública y empresas de inserción, centros especiales de empleo y las organizaciones del tercer sector.

De igual manera, el apoyo al comercio justo contribuye a la consecución de los Objetivos del Milenio y genera desarrollo autónomo en países en vías de desarrollo, evitando la destrucción de las economías rurales y la emigración.

III.1.- Beneficios para las personas y colectivos en situación desfavorecida

Las cláusulas sociales producen beneficios personales directos para las personas en situación desfavorecida y que sufren las consecuencias de las discriminaciones directas e indirectas persistentes en el mercado laboral, y que se pueden resumir en:



- Acceso al mercado laboral
- Remuneración económica
- Autoestima, responsabilidad y dignidad. Adquisición de hábitos y actitudes
 - Proporcionan un ámbito de relación social e interpersonal
 - Cualificación profesional, formación y capacitación
 - Derecho a subsidios y prestaciones por desempleo
 - Acceso al sistema de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, invalidez o incapacitación.

El apoyo al comercio justo asegura que las comunidades productoras en países en vías de desarrollo reciban unos ingresos suficientes y estables y se fortalezca el tejido productivo local y enfocado a la exportación. De igual manera se favorece un modelo económico que garantice el trabajo decente en la cadena de suministro y una mayor trazabilidad social de los productos que consumimos.

III.2.- Beneficios para las administraciones públicas

La existencia de las cláusulas sociales aportaría a la administraciones públicas:

- Mejora de la capacidad y eficacia de los dispositivos públicos de empleo y de los servicios sociales.
 - Incremento de la rentabilidad de la inversión pública para posibilitar nuevas formas de solidaridad, igualdad de oportunidades y cohesión social.

- Facilidad para la sostenibilidad de las políticas de empleo, inserción laboral e inclusión social.
 - Consecución de objetivos sociales que trascienden la mera contratación de obras, servicios o suministros.
 - Mayor control sobre su cadena de aprovisionamiento evitando perpetuar condiciones laborales indignas y la explotación infantil.
 - Posibilidad de compaginar las necesarias políticas asistenciales con aquellas productivas y dinámicas, minorando además las subvenciones destinadas al efecto.
 - Impacto positivo en la opinión ciudadana sobre la actuación del sector público.
 - Mejora de la cooperación y relación interdepartamental.
 - Aplicación transversal del principio de solidaridad, igualdad de trato e igualdad de oportunidades.
 - Contribución a pilares básicos del Estado del Bienestar, como el derecho al trabajo y la cohesión social.
 - Situación de la Administración en posturas innovadoras, propositivas y ejemplarizantes.
 - Reducción de gasto público, minorándose las subvenciones, subsidios y pensiones dirigidas a este colectivo, a lo que debe unirse el aumento de ingresos que genera de forma directa la actividad laboral en forma de impuestos y cuotas a la Seguridad Social.



III.3.- Beneficios para las empresas privadas

No se pueden dejar de lado los beneficios directos e indirectos que las empresas y demás entidades privadas pueden lograr, ya sea de orden económico o social, con las contrataciones de los grupos sociales de más difícil inserción y el fomento de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres:

- Los programas de cláusulas sociales facilitan personas capacitadas para el desempeño laboral, recayendo en la empresa la elección final sobre la persona a contratar.
- Orientar el despliegue de estrategias de Responsabilidad Social de las Empresas.
 - A nivel externo: captación y fidelización de clientes; posicionamiento y mejora de imagen y marca; mejora de la relación con el entorno (agentes sociales, ciudadanía y administraciones).
 - A nivel interno: identificación y compromiso de los trabajadores; mejora del clima laboral, redundado en la productividad y calidad; mejora de la comunicación interna; fomento de una cultura corporativa; valor añadido.

En la actualidad, la responsabilidad social de las empresas no se limita a la acción social y al patrocinio y mecenazgo de acciones culturales y deportivas, sino que recae con especial intensidad sobre otras prácticas, como favorecer las políticas de igualdad o las medidas de incor-

poración al trabajo de grupos sociales con especiales dificultades.

La introducción de criterios éticos y de comercio justo en la cadena de aprovisionamiento empresarial asegura una relación más estable con los proveedores y redonda en una mejora de la calidad y la confianza de los consumidores.

III.4.- Beneficios para la sociedad

Los beneficios que aportaría la implementación de las cláusulas sociales para el conjunto de la sociedad serían:

- Avanzar hacia una corresponsabilidad social entre administraciones públicas, agentes sociales y empresas mercantiles, creando un partenariado en el que nadie pierde su especificidad pero se comparten objetivos que benefician al conjunto.
 - Sensibilizar a la población sobre modelos inclusivos que fomenten la igualdad de oportunidades y la solidaridad.
 - Reducir la fractura social existente entre personas incluidas y excluidas socialmente.
 - Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Promocionar el desarrollo local, mejorar la calidad de vida e incidir en las zonas más desatendidas.
 - Potenciar el Tercer Sector por su valor generador de cohesión social.
 - Reducir el desempleo y aumentar la población activa, lo que incide en la renta familiar y el PIB.



IV.- ANÁLISIS DE LA NORMATIVA REGULADORA GENERAL

A nivel comunitario, la Comunidad Europea ha ido incorporando progresivamente estas materias sociales a las agendas de sus instituciones, lo que con el paso de los años les ha llevado a desarrollar una amplia política social contenida en variadas disposiciones y acuerdos.

El Libro Verde de la Contratación Pública, de 1996, señalaba que en la medida en que el criterio del precio no es el único determinante de la mejor oferta, y que uno de los objetivos del mercado interior es la creación de empleo,

“...una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo, a fomentar el empleo de las mujeres o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas”. (Apartado 5.42.)

“Los poderes y entidades adjudicadoras pueden verse obligadas a aplicar diferentes aspectos de la política social en el momento de la adjudicación de sus contratos, ya que las adquisiciones públicas pueden constituir un importante medio de orientar la actuación de los operadores económicos”. (Apartado 5.V)

En enero de 2003, la Comisión Europea aprobó una nueva estrategia europea de empleo, que estableció como uno de los

objetivos más relevantes conseguir antes de 2015 el fomento de la cohesión y un mercado de trabajo más inclusivo que permita reducir las disparidades existentes en el acceso al mismo.

Estos avances normativos han dado lugar a que, en el año 2004, el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaran la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, a la que todos y cada uno de los estados miembros de la Unión Europea han tenido que someterse, incorporando sus reglas básicas a sus respectivos ordenamientos jurídicos.

Esta Directiva ha asumido y regulado expresamente la introducción de criterios sociales en la contratación pública, indicando entre otras cuestiones que **“el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades -definidas en las especificaciones del contrato- propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas”.**

Artículo 19. *“Los estados miembros podrán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos a talleres protegidos o reservar su ejecución en el marco de programas*



de empleo protegido, cuando la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales”.

La Directiva menciona de forma expresa y aún en su normativa aspectos tales como la posibilidad de que las condiciones especiales de ejecución del contrato se puedan referir a consideraciones de tipo social (artículo 26), citando en particular su Exposición de Motivos (considerando 33), las que tengan por objeto favorecer el empleo de personas con especiales dificultades de inserción, llegando incluso a proponer ejemplos concretos, como la condición de contratar a desempleados de larga duración o a un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional (en España este porcentaje es del 2% para todas las empresas públicas y privadas que tengan más de 50 personas en plantilla).

Con esa medida, **lo que se pretende es que la Administración otorgue un trato preferente a empresas u organismos con marcado carácter social** que, en condiciones normales de competencia, por las especiales características de las personas que emplea, se podría encontrar con ciertas desventajas respecto de otros posibles adjudicatarios.

En definitiva, la Directiva 2004/18/CE tiende a considerar las cláusulas sociales como un elemento decisivo y que debe o

puede, según cada caso, ser aplicado en la contratación pública de los estados miembros, siendo su regulación una normativa de mínimos que tales estados deben indudablemente cumplimentar.

A nivel nacional se han producido significativos avances, en paralelo al resto de los estados miembros de la Comunidad Europea, permitiendo de manera progresiva el surgimiento y adecuado funcionamiento de las cláusulas sociales en el ordenamiento jurídico.

El primer paso lo establece la Constitución Española de 1978, y en particular, su artículo 9.2 que, en términos generales, encomienda una acción positiva a los poderes públicos dirigida a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y a facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), ha transpuesto en España las previsiones de la Directiva 2004/18/CE, incluyendo en su regulación una batería de medidas que, aparte de suponer mejoras técnicas, son básicas para la plena inclusión en el mercado laboral y en la sociedad de las personas con discapacidad y en situación de exclusión social, así como para la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.



V.- LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO EN RELACIÓN CON LAS CLÁUSULAS SOCIALES

De igual manera que la Directiva 2004/18/CE contenía medidas de carácter obligatorio para todos los estados miembros y otras en que dejaba su adopción a la elección de cada uno de ellos, la LCSP incorpora alguna de las medidas de carácter obligatorio y otras en las que se deja a la elección sobre la procedencia o no a la decisión del órgano de contratación de la Administración Pública que haya de aplicarlas.

Prohibiciones de contratar con el sector público

Dentro de las prohibiciones de contratar con el sector público, el artículo 49.1.a) LCSP prohíbe que se contrate con empresas condenadas con sentencia firme por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras.

Asimismo, el artículo 49.1 c) LCSP incluye la que afecta a los sancionados con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral, así como en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad o por infracción muy grave en materia social, relacionadas con la discapacidad.

De acuerdo con este precepto, deben distinguirse las siguientes prohibiciones de contratar:

a) la prohibición de contratar con las personas sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral, que de acuerdo con el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, se refiere al incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

b) la prohibición de contratar con las personas sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, que son las recogidas con ese carácter en los artículos 3 y 16 de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) la prohibición de contratar con las personas sancionadas con carácter firme por infracción muy grave en materia social relacionadas con la discapacidad, que son las recogidas con ese carácter en los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y en el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se



aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

También en el artículo 49.1 c) LCSP y en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se infiere que tendrán prohibida la contratación con las administraciones las empresas que hubieran sido sancionadas con carácter firme por infracción muy grave debido a:

a) La inobservancia de las obligaciones que en materia de planes de igualdad se establecen en el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación.

b) Actuaciones discriminatorias directas o indirectas en materia de condiciones de trabajo por razón de sexo.

c) Acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

Los diversos órganos de contratación deben atenerse al estricto cumplimiento de, entre otras, estas prohibiciones de contratación fijadas en el artículo 49 LCSP.

Propuestas para incorporar medidas en este apartado

Si bien **los órganos de contratación** no cuentan con competencias para imponer estas sanciones, no siendo ellas las autoridades competentes en la materia, **sí deberán comprobar la no concurrencia de dichas prohibiciones en las diferentes empresas licitadoras** mediante declaraciones responsables y otros medios de acreditación que se estipulen en los pliegos de cláusulas administrativas.

Es decir, se trata de la exigencia de acreditar el cumplimiento de dichas normativas, de tal manera que el incumplimiento de dicha obligación debería ser causa de resolución del contrato.



VI.-PROPUESTAS DE INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES

VI.1. En la definición del objeto del contrato

1. En el momento de la definición del objeto del contrato se pueden incorporar características sociales de inserción socio-laboral, de tal manera que ello posibilite, en la fase de valoración y en los criterios de solvencia técnica, una selección adecuada de empresas, entre las que estarían mejor posicionadas las empresas de inserción y los CEEs, y dentro de los CEEs, los que provengan de un movimiento asociativo.

Se trata de definir, por ejemplo, contratos del tipo: “Prestación de un servicio de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y de personas con discapacidad mediante la realización de... (jardinería, mantenimiento de equipos informáticos, mensajería, hostelería y catering, etc.)

El servicio incluye las prestaciones de:

- Itinerarios personalizados de inserción, con formación en el puesto de trabajo y adquisición de hábitos personales y sociales relacionados con el trabajo.
- Acompañamiento social durante el proceso de inserción.
- Acompañamiento en la posible incorporación posterior a un empleo en empresas ordinarias.

- Realización de las labores propias de... (jardinería, mantenimiento de equipos informáticos, mensajería, hostelería y catering, etc.)

2. Asimismo, se debe incluir la ‘perspectiva de género’ en la definición del objeto contractual cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, así como en el anuncio de licitación y en las especificaciones técnicas, debiendo justificarse dicha inclusión en el expediente y los criterios que lo rigen.

3. También para ciertos servicios y suministros se puede hacer referencia expresa al comercio justo, así como a las declaraciones o resoluciones a favor del comercio justo en el ámbito internacional, estatal o regional. Por ejemplo “Suministro de camisetas de comercio justo” o “servicio de catering ecológico y de comercio justo”.



VI.2. Criterios de solvencia técnica y profesional

De acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la LCSP sobre solvencia técnica o profesional, proponemos lo siguiente:

1. Exigencia de experiencia, conocimientos, equipos y medios técnicos en el desarrollo de formación e integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social si el tipo de contrato y el objeto contractual está enfocado a la inserción laboral y, por lo tanto, se requiere experiencia y solvencia profesional en esta materia que aseguren la prestación correcta del contrato (se indicarán en las especificaciones técnicas).

Como medios de acreditación de dicha solvencia técnica:

a) Que la empresa cumpla los requisitos exigidos en la Ley 44/2007 de regulación de las empresas de inserción y esté registrada como empresa de inserción.

Que el CEE cumpla con los requisitos exigidos en el RD 368/1985 y esté registrado como Centro Especial de Empleo.

b) Compromiso de la empresa licitante, con carácter de obligación contractual a efectos de resolución, de adscribir a la ejecución del contrato medios personales y materiales suficientes para la ejecución del contrato en materia de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social con medios propios o mediante contratación de los servicios especializados con una empresa de inserción.

(Especialmente indicado para contratos de gestión de servicios públicos en el ámbito de los servicios sociales y de acción social)

2. Exigencia de experiencia, conocimientos, equipos y medios técnicos en igualdad de hombres y mujeres y perspectiva de género si el tipo de contrato y el objeto contractual requiere aptitudes específicas en esta materia que aseguren la prestación correcta del contrato (se indicarán en las especificaciones técnicas).



Compromiso de la licitante, con carácter de obligación contractual a efectos de resolución, de adscribir a la ejecución del contrato medios personales y materiales suficientes para la ejecución del contrato en materia de igualdad de hombres y mujeres.

Acreditación de la elaboración y cumplimiento del plan de igualdad para las licitantes que tengan obligación de tener uno.

3. Si se introduce la exigencia de trabajo decente (cumplimiento de los convenios de la OIT), puede incorporarse como solvencia técnica la obligatoriedad de acreditar que la empresa puede cumplir con los derechos laborales básicos.

Medios de acreditación:

- Certificado de código de conducta (SA8000 o equivalente)
- Certificación de auditoría hecha por auditores externos
- Declaración documental de la propia empresa

VI.3. Especificaciones técnicas

1. Cuando se haga referencia a productos de comercio justo (servicios de catering, vending, comedores, cafetería, suministros textiles, gestión de eventos), éstos deberán cumplir con el conjunto de estándares recogidos en el art. 2 de la Resolución del Parlamento Europeo sobre Comercio Justo y Desarrollo 2005/2245(INI). Se considerará que los productos importados y distribuidos por organizaciones acreditadas por la Organización Mundial de Comercio Justo (WFTO), por la Coordinadora Estatal de Comercio Justo o que porten el sello de Comercio Justo Fairtrade cumplen dichos criterios. Otros operadores económicos deberán demostrar su equivalencia con dichos estándares por un medio de prueba adecuado.

2. Las prescripciones técnicas se definirán, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para



todas las personas, tal como son definidos estos términos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3. Para asegurar la perspectiva de género definida en el objeto contractual, en las especificaciones técnicas se requerirá la puesta en marcha y desarrollo de medidas que garanticen el cumplimiento de, al menos, los siguientes requisitos:

- Hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en los soportes producidos.
- Realizar un análisis en el ámbito del contrato de la situación diferenciada de hombres y mujeres y una propuesta de medidas para corregir las desigualdades detectadas.
- Elaborar indicadores y mecanismos de evaluación para analizar el impacto de género una vez finalizado el contrato.
- Presentar a la finalización del contrato un informe con indicadores y datos desglosados por sexo de personas usuarias, así como de la plantilla ejecutora del contrato y del contenido de medidas de igualdad de oportunidades propuestas.

Y en contratos de formación, la empresa ejecutante deberá asegurar la perspectiva de género mediante:

- Los canales de difusión y diagnóstico de necesidades.
- La representación equilibrada o proporcional al ámbito del contrato entre profesorado y alumnado.
- Medidas de acción positiva en infrarrepresentadas y acciones formativas dirigidas a la promoción.
- La inclusión, en los contenidos de la formación, de la situación de hombres y mujeres en el ámbito formativo; lenguaje e imágenes en materiales formativos.
- Medidas de conciliación que faciliten la asistencia a la formación.
- La evaluación de género de las acciones formativas.



VI.4. Condiciones especiales de carácter social en la ejecución del contrato

El artículo 102.1 LCSP, de conformidad con lo previsto por la jurisprudencia comunitaria, permite establecer condiciones especiales de carácter social en la ejecución del contrato. En concreto, señala que:

“Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo”.

Para ello, tales condiciones de ejecución deben incluirse en el anuncio de licitación, en el pliego o en el contrato y ser

plenamente conformes con el Derecho comunitario, pudiendo los órganos de contratación, entre otras posibles medidas, prever la obligación de dedicar a la ejecución del contrato objeto del concurso a un número determinado de trabajadores/as con discapacidad o en situación de exclusión social. Debiendo o pudiendo fijarse dicho número por el propio órgano de contratación, en función del contrato de que se trate.

Como variantes de esta medida, podrían optar los órganos de contratación por que dicha condición de ejecución prevea que tales personas deban ser desempleadas, contratadas precisamente para la ejecución del contrato objeto del concurso. Tal es el caso del reciente Fondo Estatal de Inversión Local para la Dinamización de la Economía y el Empleo, Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre, que ha permitido a los ayuntamientos la inclusión de cláusulas sociales de fomento del empleo en los pliegos de obras públicas licitadas con cargo a dichos fondos.

Así, en el artículo 9.2 de dicho real decreto se establecía: *“En los contratos que vayan a financiarse con cargo al Fondo deberá asegurarse, mediante la inclusión de una cláusula estableciendo una condición especial de ejecución de acuerdo con el artículo 102 de la Ley de Contratos del Sector Público, que el nuevo personal que el contratista necesite emplear para la ejecución de las obras se encuentre en situación de desempleo”.*



Propuestas para incorporar medidas en este apartado

1. Exigencia de incorporación, en la ejecución de la prestación del servicio contratado, de al menos un 20% de personas desempleadas, con especiales dificultades de acceso al empleo o con discapacidad.

En el supuesto de que las personas desempleadas a contratar sean con discapacidad, deberán suponer un exceso respecto al estricto cumplimiento de la obligación de tener contratados un 2% de personas con discapacidad, cuando se esté obligado a la misma.

Debería quedar concretado por los órganos de contratación un número mínimo de, por ejemplo, un trabajador o trabajadora con discapacidad o con especiales dificultades de acceso al empleo en situación de desempleo (absolutamente asumible por todas las empresas) que deba ser contratado como condición para la ejecución del contrato.

Se entiende necesario fijar al menos este número mínimo para que esta medida no quede vacía de contenido, sin perjuicio de que pueda determinarse un número superior, en función del contrato de que se trate.

La medida sería de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas que resulten adjudicatarias del contrato en cuestión.

No obstante, puede darse el caso de que la empresa adjudicataria al tratar de contratar a esa o esas personas no las encuentre por no haberlas podido proporcionar las oficinas de empleo o tampoco haberse podido contratar a través de otros procedimientos de selección habituales. Ante ello, y siempre que se acredite debidamente tal imposibilidad, el órgano de contratación podría autorizar la sustitución de la obligación fijada por alguna otra medida como, por ejemplo, subcontratar el 5% del importe del contrato a Empresas de Inserción o a Centros Especiales de Empleo, siempre que exista oferta de productos y servicios por parte de estas empresas. Para ello, la Comunidad de Madrid pondrá a disposición de las empresas adjudicatarias una relación de estas empresas y sus productos



y servicios con el fin de facilitar el cumplimiento de la condición obligatoria de ejecución. O bien, por un importe equivalente a la contratación de una persona con discapacidad o con especiales dificultades de acceso al empleo.

Si se diera el supuesto extremo de que realmente por la naturaleza o características del contrato a celebrar no pueda incluirse esta obligación, sería deseable que el propio órgano de contratación motivara esa imposibilidad por escrito en los mismos pliegos.

2. En relación a la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la fase de ejecución del contrato:

Referente a la plantilla que ejecutará el contrato, se garantizará la igualdad de hombres y mujeres en el acceso y la permanencia en el empleo, promoción y condiciones laborales; asimismo se garantizará la adopción de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso de nuevas contrataciones para la ejecución del contrato y si la empresa tiene una representación desequilibrada de mujeres en plantilla (presencia de mujeres inferior al 40% del total), deberá contratar a mujeres o transformar contrataciones temporales de mujeres en indefinidas.

Durante la ejecución del contrato, la empresa deberá realizar las siguientes acciones en materia de igualdad y conciliación: información, sensibilización y formación para la plantilla implicada en la ejecución del contrato y para el departamento de recursos humanos de la empresa. Asimismo, se mantendrán medidas de conciliación de la vida laboral y familiar necesarias y adecuadas.

Incluir colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción en el caso de exigir compromiso de incorporar en la ejecución un porcentaje de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al empleo.



Obligación contractual de garantizar, durante la ejecución del contrato, los derechos laborales básicos, entre los que se encuentra la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

3. En el caso de incorporar productos de comercio justo:

La empresa deberá comunicar visiblemente que tales productos son de comercio justo. (Ejemplo: con un cartel en la máquina expendedora, con displays informativos en un servicio de catering o con una etiqueta en los suministros textiles).

Se puede requerir a la empresa que realice acciones de información y sensibilización en colaboración con una organización de comercio justo.

4. En caso de incorporar criterios de trabajo decente:

La producción, ya sea de forma directa o mediante subcontratación, deberá realizarse de conformidad con los Convenios Fundamentales de la OIT.

Para ello, la empresa deberá presentar un plan de trabajo indicando cómo va a supervisar las condiciones laborales dignas en toda la cadena de suministro y las personas responsables de dicho control.



VI.5. Criterios de adjudicación de los contratos. Fase de Valoración

El artículo 134 LCSP permite que el órgano de contratación también pueda incluir consideraciones sociales como criterios de adjudicación de los contratos.

En concreto, dispone: *“Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, las características medioambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes.*

Cuando sólo se utilice un criterio de adjudicación, éste ha de ser, necesariamente, el del precio más bajo”.

En este caso es necesario que los criterios sociales estén directamente vincula-

dos al objeto del contrato. Además, debe atribuirse una ponderación moderada, con lo que cumpliría las exigencias de la jurisprudencia comunitaria, que exige que esos criterios sociales deben tener un carácter complementario de los restantes criterios, sin que resulten decisivos para la adjudicación.

Una ponderación moderada entendemos que podría variar entre un 10% y un 30% (o entre 10 y 30 puntos, según la terminología a utilizar), porcentajes que en ningún caso resultarían totalmente determinantes para la adjudicación.

Resulta importante destacar que esta medida sobre adjudicación podría ser complementaria de la anterior sobre condiciones de ejecución del contrato.



Propuestas para incorporar medidas en este apartado

1. Se valorará en una ponderación de un 10% (entre otras posibles, hasta un 30% aproximadamente) la contratación de 2 o más trabajadores/as desempleados/as con discapacidad o con especiales dificultades de acceso al empleo para vincularlos directamente a la ejecución del contrato, reiterando que dicho porcentaje podría ser lógicamente modificado por el órgano de contratación, si bien se ha entendido como absolutamente moderado pero suficientemente significativo para que tenga un mínimo valor, sin llegar a ser determinante por sí solo.

Podría proponerse la siguiente redacción para el pliego de cláusulas administrativas particulares:

1. Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa, este órgano de contratación atenderá, entre otros, al criterio del número de trabajadores/as con discapacidad o con especiales dificultades de acceso al empleo en situación de desempleo que contratarían los licitadores de resultar adjudicatarios para vincularlos directamente a la prestación de la ejecución contratada.

2. A este criterio se le atribuirá una ponderación del 10 por 100 del total de baremación de las ofertas presentadas para la adjudicación del presente contrato, otorgándose un 5 por 100 por el compromiso de incorporar 2 trabajadores/as y otorgándose también el otro 5 por 100 si el compromiso es de incorporar más de 2 trabajadores/as.

3. En el caso de que las entidades licitadoras estuvieran ya sujetas a la obligación legal de tener contratadas personas trabajadoras con discapacidad en un 2 por 100 de la plantilla de la empresa, por emplear a un número de 50 o más personas, de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, (LISMI), o de adoptar medidas alternativas en los términos establecidos por el Real De-



creto 364/2005, de 8 de abril, los trabajadores/as con discapacidad desempleados que a efectos del presente criterio de adjudicación se contraten para vincularlos directamente a la prestación de la ejecución contratada deberán suponer un exceso respecto al estricto cumplimiento de dicha obligación legal.

2. Se valorará en una ponderación de un 10% (entre otras posibles, hasta un 30% aproximadamente):

a) A empresas que implanten, en el marco de ejecución del contrato, un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, aunque no tengan la obligación legal².

b) A empresas en las que el porcentaje de mujeres en plantilla de ejecución supere el porcentaje medio recogido por sexo y rama de actividad en la EPA, para sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

c) A empresas que acrediten estar en posesión de algún distintivo o sello reconocido por algún organismo oficial, preferentemente el Distintivo “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Igualdad o similares, cuando en el objeto del contrato se haga referencia a la perspectiva de género, se requiera en las especificaciones técnicas y se exija acreditación de solvencia técnica en la materia.

3. Se valorará en una ponderación del 10% la oferta de más productos de Comercio Justo a los requeridos de forma obligatoria en el pliego.

² Según Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.



VI.6. Criterio de desempate

En la Disposición Adicional sexta de la LCSP se faculta al órgano de contratación para establecer, en condiciones de igualdad, su preferencia por la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro. En este sentido, establece:

1. *“Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la **preferencia en la adjudicación de los contratos** para las proposiciones presentadas por aquellas **empresas públicas o privadas** que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, **tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%**, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.*

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 %, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

2. *Igualmente podrá establecerse la **preferencia en la adjudicación de***

***contratos**, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas **empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social**, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30 por ciento de sus puestos de trabajo con personas pertenecientes a los siguientes colectivos, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes:*

a) *Perceptores de rentas mínimas de inserción o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad.*

b) *Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, para la constitución de la unidad perceptora o por haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.*

c) *Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.*

d) *Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en*



procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Personas con discapacidad.

*3. En la misma forma y condiciones podrá establecerse tal **preferencia en la adjudicación de los contratos** relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por **entidades sin ánimo de lucro**, con personalidad jurídica, **siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato**, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial. En este supuesto, el órgano de contratación podrá requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.*

*4. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares **la preferencia en la adjudicación de los contratos** que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de comercio justo para las proposiciones presentadas por aquellas **entidades reconocidas como organizaciones de comercio justo**, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas*

desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación”.

Propuestas para incorporar medidas en este apartado

Incorporar íntegramente el contenido de la Disposición Adicional Sexta de la LCSP en todos los pliegos de cláusulas administrativas de la Comunidad de Madrid.



VI.7. Reservas de Mercado

La Disposición Adicional Séptima de la LCSP permite a cada órgano de contratación establecer la reserva de adjudicación de algunos contratos. En tal sentido dispone:

“Podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70% de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición”.

Diversas comunidades autónomas ya han legislado este aspecto, reservando un porcentaje del volumen de contratación anual a Centros Especiales de Empleo, empresas de inserción y entidades sin fines lucrativos que trabajan en el ámbito de la integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos o en exclusión social. Es el caso de Cataluña, País Vasco y Navarra.

Pasamos aquí a reproducir el caso de Cataluña por ser un ejemplo claro de buenas prácticas en materia de reserva de mercado a este tipo de empresas:

Ley 7/2004, de 16 de julio, de medidas fiscales y administrativas (CATALUÑA)

Sección 2ª. Medidas en materia de contratación.

Artículo 19. Modificación de la Ley 31/2002. Se modifica el artículo 35 de la Ley 31/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 35. Fomento de los objetivos sociales en la contratación.

1. En los términos establecidos por el presente artículo, los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalitat deben reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos, empresas de inserción sociolaboral reguladas por la Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral, o a entidades sin afán de lucro que tengan como finalidad la integración laboral o social de personas en riesgo de exclusión social, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por las normas del Estado y de la Generalitat que los sean aplicables y que su finalidad o su actividad, de acuerdo con sus normas reguladoras, estatutos o reglas fundacionales, tenga relación directa con el objeto del contrato.

2. Los objetos contractuales susceptibles de reserva son las obras y servicios de conservación y mantenimiento de bienes inmuebles; los servicios de mensajería,

correspondencia y distribución, de artes gráficas, de limpieza y lavandería, de restauración y de recogida y transporte de residuos, y los servicios y suministros auxiliares para el funcionamiento de la Administración. Sin embargo, los órganos de contratación pueden ampliar la reserva a otros objetos contractuales, dependiendo de la adecuación de las prestaciones a las peculiaridades de los centros, empresas y entidades a que se refiere el presente artículo.

3. Los contratos reservados son exclusivamente los adjudicados como contrato menor o por procedimiento negociado por razón de la cuantía económica, de acuerdo con los umbrales establecidos por la legislación de contratos de las administraciones públicas. Con los mismos límites cuantitativos aplicables a los procedimientos negociados, los órganos de contratación pueden no utilizar los procedimientos derivados del sistema de contratación centralizada cuando se pretenda adjudicar, mediante reserva social, alguna de las prestaciones a que se refiere el apartado 2.

4. Los contratos reservados deben someterse siempre al régimen jurídico establecido por la normativa vigente reguladora de la contratación pública, sin que en ningún caso pueda requerirse la constitución de garantías provisionales o definitivas.

5. Las entidades a que se refiere el apartado 1 que quieran ser contratadas en cumplimiento de las medidas reguladas

por este artículo deben inscribirse previamente en el Registro de Licitadores de la Generalitat.

6. El Gobierno debe fijar, al inicio de cada ejercicio, la cuantía económica de la reserva social que debe aplicar cada departamento, incluyendo los organismos o empresas públicas vinculadas o dependientes. El importe fijado no debe superar el 20% del importe contratado en el ejercicio anterior mediante contratos menores o procedimientos negociados por razón de la cuantía en los contratos que tienen por objeto las prestaciones a que se refiere el primer inciso del apartado 2.

7. Las entidades que integran la Administración local de Cataluña pueden aplicar la reserva social establecida por el presente artículo en los términos que establezca el acuerdo correspondiente del pleno de la corporación".

Con esta reserva legal se estaría ayudando enormemente al mantenimiento, crecimiento y potenciación de estas iniciativas de inserción sociolaboral y, por tanto, se fomentaría el empleo de las personas con discapacidad y/o en situación de exclusión social.

Resultaría igualmente muy beneficioso que los órganos de contratación eximan de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados en base a la importante función social que éstos desarrollan, al amparo de la posibilidad concedida en ese sentido



por el artículo 83.1 LCSP, donde se dispone que *“atendidas las circunstancias concurrentes, el órgano de contratación*

podrá eximir al adjudicatario de la obligación de constituir garantía, justificándolo adecuadamente en los pliegos (...)”.

Propuestas para incorporar medidas en este apartado

1. Los departamentos, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y entidades pertenecientes al sector público de la Administración de la Comunidad de Madrid deben reservar anualmente determinados contratos a empresas de inserción registradas, a centros especiales de empleo o entidades sin ánimo de lucro que tengan como objeto la inserción social y laboral de personas desfavorecidas o en situación de exclusión social.

La cuantía económica global de la referida reserva se fijará anualmente por la Consejería de Economía y Hacienda. A tal efecto, los departamentos competentes en materia de inserción laboral de los colectivos beneficiarios de la reserva, previa consulta con las asociaciones empresariales representativas de dichos sectores, presentarán al Departamento de Hacienda la cifra de negocios correspondiente al año anterior de los distintos sectores empresariales beneficiarios de la reserva.

En todo caso, la reserva no podrá ser menor a 3.000.000 € ni superior al 10% del importe contratado en el ejercicio anterior por los procedimientos menores y negociado sin publicidad por razón de cuantía.

Se facilitarán a todas las consejerías, departamentos, organismos autónomos y empresas públicas una relación de estas empresas y sus productos y servicios con el fin de facilitar el cumplimiento de esta reserva de mercado.

La reserva a empresas de inserción registradas y a las entidades sin ánimo de lucro de inserción sociolaboral se aplicará únicamente a través de contratos menores o procedimientos negociados por razón de la cuantía económica.



La reserva a Centros Especiales de Empleo podrá aplicarse a contratos de cualquier cuantía, en razón a lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la LCSP.

Entendemos que un porcentaje apropiado de reserva de contratos podría encontrarse entre el 5% y el 10% del importe total anual de contratación, pudiendo quedar excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública (por no ser éstos precisamente los que mayormente suelen ser prestados por Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción y por suponer unos importes de contratación especialmente importantes).

Únicamente podría justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos se adecuen al objeto contractual reservable.

2. Otras propuestas de reservas de mercado

2.1 Igualdad de oportunidades:

- Adjudicación directa de contratos menores a empresas acreditadas en igualdad de hombres y mujeres, con menos de 250 trabajadores/as. Se trata de estimular entre las pequeñas y medianas empresas la implantación de planes de igualdad de oportunidades, aún no teniendo la obligación legal de hacerlo³.
- Reserva de contratos para empresas cuyo capital social y administración corresponda en un 50% como mínimo a mujeres.

Estimación de la reserva de mercado: 300.000 euros a empresas acreditadas en igualdad de oportunidades y/o de mayoría de capital social y administración de mujeres.



2.2 Comercio Justo

- Reserva de contratos para organizaciones de comercio justo acreditadas por las redes internacionales (WFTO, EFTA) o nacionales (Coordinadora Estatal de Comercio Justo). Se puede aplicar a contratos negociados sin publicidad relativos a servicios de restauración, suministros textiles, suministros alimenticios y de materiales promocionales.

Estimación de la reserva de mercado: 300.000 euros⁴.

³ La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres obliga a las empresas de más de 250 trabajadores/as a implantar un Plan de Igualdad en la empresa.

⁴ Las ventas totales del Comercio Justo en la Comunidad de Madrid en 2008 fueron de 3.667.000€, incluyendo distribución minorista y mayorista a empresas, AAPP y organizaciones sociales.



RESUMEN DE PROPUESTAS

MEDIDAS IMPERATIVAS

Prohibiciones para contratar con el sector público, según la Ley de Contratos Públicos:

- Incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.
- Sanciones con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- Sanciones con carácter firme por infracción muy grave en materia social relacionada con la discapacidad, los planes de igualdad entre hombres y mujeres, la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual y por razón de sexo.

PROPUESTA: Comprobar la no concurrencia de dichas prohibiciones en las diferentes empresas licitadoras mediante declaraciones responsables y otros medios de acreditación que se estipulen en los pliegos de cláusulas administrativas.

VI.1 OBJETO DEL CONTRATO

Incorporar en la definición del objeto del contrato:

- Características sociales de inserción sociolaboral, de tal manera que ello posibilite un mejor posicionamiento de las Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo vinculados a un movimiento asociativo.
- La perspectiva de género.
- La referencia expresa al comercio justo, así como a las declaraciones o resoluciones a favor del comercio justo en el ámbito internacional, estatal o regional.



**VI.2 CRITERIOS DE SOLVENCIA
TÉCNICA Y PROFESIONAL**

Exigencia de experiencia, conocimientos, equipos y medios técnicos en formación e integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social en contratos enfocados a la inserción laboral:

- Cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley 44/2007 y esté registrada como Empresa de Inserción.
- Cumplimiento de los requisitos exigidos en el RD 1368/1985 y esté registrado como Centro Especial de Empleo.
- Compromiso de adscribir a la ejecución del contrato con medios propios o mediante contratación de los servicios especializados con una Empresa de Inserción.

Exigencia de experiencia, conocimientos, equipos y medios técnicos en igualdad de hombres y mujeres y perspectiva de género.

Compromiso de adscripción de medios personales suficientes para la ejecución del contrato en materia de igualdad de hombres y mujeres.

Acreditación de la elaboración y cumplimiento del plan de igualdad para las licitantes que tengan obligación de tener uno.

Cumplimiento de los Convenios de la OIT en materia de derechos laborales básicos.



**VI.3 ESPECIFICACIONES
TÉCNICAS**

En el caso de productos de comercio justo, cumplimiento de los estándares recogidos en la Resolución 2005/2245 (INI) del Parlamento Europeo y acreditados por la Organización Mundial de Comercio Justo o equivalencia demostrada.

Prescripciones técnicas según criterios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas: igualdad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Puesta en marcha y desarrollo de medidas que aseguren la perspectiva de género definida en el objeto del contrato:

- Uso no sexista de lenguaje e imágenes.
- Análisis de las situaciones diferenciadas y propuesta de medidas para corregir desigualdades.
- Indicadores y mecanismos de evaluación del impacto de género una vez finalizado el contrato.
- Informe de final indicadores y datos desglosados por sexo de personas usuarias y de la plantilla ejecutora del contrato y medidas de Igualdad de Oportunidad propuestas.

En contratos de formación:

- Los canales de difusión y diagnóstico de necesidades.
- La representación equilibrada o proporcional al ámbito del contrato entre profesorado y alumnado.
- Medidas de acción positiva en infrarrepresentadas y acciones formativas dirigidas a la promoción.
- La inclusión, en contenidos de la formación, de la situación de hombres y mujeres en el ámbito formativo; lenguaje e imágenes en materiales formativos .
- Medidas de conciliación que faciliten la asistencia a la formación.
- La evaluación de género de las acciones formativas.



**VI.4 CONDICIONES ESPECIALES DE CARÁCTER SOCIAL
EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO**

Incorporación de al menos un 20% de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al empleo en la ejecución del contrato.

Contratación por encima del 2% de personas con discapacidad.

Posibilidad de subcontratar con Empresas de Inserción o Centros Especiales de Empleo al menos el 5% del importe del contrato en el caso de no poder asegurar los mínimos mencionados en los puntos anteriores.

Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el empleo y medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Nuevas contrataciones para la ejecución del contrato: corregir desequilibrios de la plantilla a través de la contratación de mujeres o de transformación de contratos temporales de mujeres en indefinidos.

Información, sensibilización, formación para la plantilla implicada en la ejecución del contrato y para el departamento de recursos humanos y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Garantizar los derechos laborales básicos, incluyendo la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

Incluir información sobre el origen, en el caso de incorporación de productos de Comercio Justo, de manera que los/as usuarios/as del servicio o suministro puedan conocer que hay estos productos disponibles y sus características.

Requerir la realización de acciones de información y sensibilización en colaboración con una organización de comercio justo.

Realización del contrato de conformidad con los Convenios Fundamentales de la OIT, indicando formas de supervisión de las condiciones laborales dignas en toda la cadena de suministro y las personas responsables de dicho control.



**VI.5 CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN
DE CONTRATOS**

Valorar más la contratación de 2 o más trabajadores/as desempleados/as con discapacidad o con especiales dificultades de acceso al empleo.

Valorar más a empresas que acrediten tener implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Valorar más a empresas en las que el porcentaje de mujeres en plantilla supere el porcentaje medio en los sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

Valorar más a empresas que acrediten estar en posesión de algún distintivo de Igualdad o sello reconocido por algún organismo oficial.

Valorar más a los licitadores que oferten un número o porcentaje de productos de comercio justo superior al mínimo obligatorio.

**VI.6 CRITERIO
DE DESEMPATE**

Incorporar íntegramente el contenido de la Disposición Adicional Sexta de la LCSP en todos los pliegos de cláusulas administrativas de la Comunidad de Madrid.



**VI.7 RESERVAS
DE MERCADO**

Reservar determinados contratos a Empresas de Inserción registradas, a Centros Especiales de Empleo o Entidades sin Ánimo de Lucro que tengan como objeto la inserción social y laboral de personas desfavorecidas o en situación de exclusión social.

Fijar anualmente la cuantía económica global a reservar, que no sea menor a 3.000.000 de euros ni superior al 10% del importe contratado en el ejercicio anterior por procedimientos menores y negociado sin publicidad por razón de cuantía.

Reserva de contratos para empresas acreditadas en igualdad de hombres y mujeres y/o cuyo capital social y administración corresponda en un 50% como mínimo a mujeres. Propuesta de reserva mínima para el primer año de 300.000 euros.

Reserva de contratos para organizaciones de comercio justo acreditadas por las redes internacionales. Propuesta de reserva mínima para el primer año de 300.000 euros.



VII. CONCLUSIONES

Podemos afirmar que existen las condiciones necesarias, la actual legislación sobre contratación pública y experiencias prácticas en diversos territorios del Estado español, pero que no son suficientes. Para la puesta en marcha de un proceso de contratación pública socialmente responsable se necesita una decidida voluntad política. La legislación de contratos no obliga a los órganos de contratación, simplemente les faculta para que puedan incorporar criterios sociales si lo consideran oportuno.

El marco normativo actual da por zanjadas y superadas las dudas sobre la legalidad de las cláusulas sociales.

Las administraciones públicas, como poderes adjudicadores que son, deberían tomar conciencia para dejar de atender el criterio del precio de forma preferente y deberían adoptar una postura firme que favorezca el empleo y la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el comercio justo y el consumo responsable.

Es necesario llevar a cabo una planificación de la política de compras y de contratación de bienes y servicios, teniendo en cuenta el impacto social, de género y medioambiental, eligiendo siempre aquellas alternativas que puedan generar mayores beneficios sociales al conjunto de la

sociedad. Y, por supuesto, evaluando dichos impactos.

Debe hacerse con diálogo y cooperación entre las administraciones públicas y los sectores sociales representativos (como las organizaciones que hemos trabajado en la elaboración de este informe de propuestas). Algunas de las posibles medidas que hemos planteado en el documento requieren conocimiento, intercambio de información, diálogo y negociación, por ejemplo en la fijación de porcentajes de reservas de cuotas de mercado, en la definición del objeto del contrato, en las prescripciones técnicas o en los criterios de acreditación de solvencia y experiencia.

Existen numerosas experiencias prácticas en comunidades autónomas y municipios que pueden ser transferidas como buenas prácticas en la Comunidad de Madrid. Destacar muy especialmente las experiencias de Cataluña, País Vasco y Navarra. Se trata de compartir el conocimiento, de innovar en metodologías, de progresar en la lucha contra la exclusión social y de utilizar la contratación pública y, por tanto, los fondos públicos a favor de empresas más responsables que faciliten la cohesión social y la sostenibilidad.



VIII. REFERENCIAS LEGALES

- Libro Verde sobre “La Contratación Pública en la Unión Europea. Reflexiones para el futuro”. COM (96) 583, noviembre 1996.
- Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios.
- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. (Artículo 33)

“Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

- Ley 7/2004, de 16 de julio, de medidas fiscales y administrativas de Cataluña.
- Ley Foral 6/2006, de Contratos Públicos de Navarra.
- País Vasco: RESOLUCIÓN 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la comunidad autónoma y de su sector público”.
- Ley 44/2007, de 23 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. (Disp. Adic. Primera)

“Las condiciones especiales de ejecución de los contratos podrán incluir consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público”.



- Proposición No de Ley, de fecha 23 de junio de 2009, sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario Mixto del Congreso de los Diputados.
- Informe sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, aprobado por el Consejo de Ministros el 30 de enero de 2009.
- Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre: Fondo Estatal de Inversión Local para la Dinamización de la Economía y el Empleo.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

IX. SITIOS WEB DE CONSULTA (WEBTECA)

- www.observatorioinclusion.org
- www.comrapublicaetica.org
- www.desmarcate.org
- www.faedei.org/cláusulas-sociales/
- www.contratacionpublicasocial.com
- www.clausulassociales.org
- www.gaztelan.org/cmanual.php
- www.lamegi.org/cast/clasulas_sociales/indice.html
- www.economiasolidaria.org/taxonomy/term/646



ANEXOS

VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO

3741

RESOLUCIÓN 6/2008, de 2 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público».

Habiéndose aprobado por el Consejo de Gobierno, en su sesión celebrada el día 29 de abril de 2008, el Acuerdo «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público», y a los efectos de darle la publicidad debida,

RESUELVO:

Artículo único.– Publicar en el Boletín Oficial del País Vasco el texto del Acuerdo «sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público», que figura como anexo a la presente.

En Vitoria-Gasteiz, a 2 de junio de 2008.

El Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento,
JOSÉ LUIS ERREKATXO LABANDIBAR.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 6/2008, DE 2 DE JUNIO, DEL DIRECTOR DE LA SECRETARÍA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO

ACUERDO SOBRE INCORPORACIÓN DE CRITERIOS SOCIALES, AMBIENTALES Y OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONTRATACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y DE SU SECTOR PÚBLICO

El Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, aprobó la proposición no de ley sobre inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación, cuyo texto íntegro fue publicado en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco n.º 107, de 15-06-2007.

Dicha proposición no de ley insta al Gobierno Vasco a que, en la medida permitida por el ordenamiento jurídico, utilice la contratación pública como un eficaz instrumento de la lucha contra la exclusión social, en sus diversas

manifestaciones, y de incorporación laboral de personas con discapacidad, o especiales dificultades de acceso al empleo, de forma que contribuya a reducir el riesgo de exclusión.

A tal efecto le insta a que una Comisión Técnica, integrada por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda, analice la posibilidad de introducir cláusulas sociales en el procedimiento de contratación y en la ejecución del contrato; así como, su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de la mujer y el hombre, la calidad y las condiciones de empleo. En consecuencia, dicha Comisión ha incorporado la participación de los servicios de la Administración competentes en dichas políticas públicas.

Constituida la referida Comisión Técnica y elaborada la correspondiente propuesta, con el carácter de instrucción u orden de servicio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, previo informe de la Junta Asesora de la Contratación Administrativa, y a propuesta del Lehendakari, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales y de la Consejera de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, el Consejo de Gobierno, previa deliberación, en su sesión celebrada el día 29 de abril de 2008, adopta el siguiente

ACUERDO

«Primero.– Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto aprobar la Instrucción, contenida en su anexo, para la incorporación de criterios sociales, medioambientales y los derivados de otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las entidades que integran su sector público.

Segundo.– Evaluación y seguimiento.

Sin perjuicio de las facultades atribuidas a los órganos de contratación para la preparación y aprobación de los correspondientes expedientes y para el control de la correcta ejecución de los contratos, los Departamentos competentes en materia de empleo, inserción social, asuntos sociales y medio ambiente evaluarán periódicamente el cumplimiento de la presente Instrucción en los aspectos relacionados con su ámbito competencial. Idéntica evaluación realizará el organismo autónomo Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la igualdad de mujeres y hombres y a la incorporación de la perspectiva de género.

La evaluación abarcará tanto las previsiones de los pliegos de los contratos, como su aplicación en el procedimiento de adjudicación y en la propia ejecución del contrato.

Con este fin, los organismos y departamentos mencionados podrán recabar de los órganos de contratación toda la información y documentación que necesiten para desempeñar correctamente su cometido, así como, acceder a los datos estadísticos de que disponga el Departamento de Hacienda y Administración Pública sobre las contrataciones realizadas por la Administración general, sus organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y demás entidades del sector público.

Cada departamento, organismo autónomo, ente público de derecho privado y entidad perteneciente al sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma presentará anualmente al final del ejercicio presupuestario un informe relativo a la reserva de contratos, contemplada en el epígrafe IV de la Instrucción, que comprenda el importe adjudicado, el tipo de contratos y el sector de actividad. Los datos obtenidos se remitirán al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social con el objeto de realizar el cómputo global y proponer la cifra reservada para el ejercicio siguiente.

Tercero.– Apoyo a los órganos de contratación.

Dentro del ámbito de sus competencias, los departamentos y organismos citados en el apartado anterior prestarán a los órganos de contratación el asesoramiento y apoyo técnico necesario para el cumplimiento del presente Acuerdo. En la medida de lo posible, dicho apoyo se prestará también mediante la elaboración de manuales o documentos normalizados.

Así mismo, al objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones de evaluación y seguimiento, así como, la de prestar la colaboración necesaria para la efectiva aplicación de la Instrucción y, en especial, las mencionadas en los epígrafes II, IV (apartado 1), V.4 (apartado 3), V.5 (apartado 2), VI.3 y IX.2 (apartado 4) de la Instrucción, el Departamento de Hacienda y Administración Pública promoverá las medidas oportunas en el ámbito de sus competencias, a la vista de las necesidades presupuestarias, formativas y de recursos humanos que, en su caso, pudieran plantearse.

Cuarto.– Adaptación a las modificaciones normativas e incorporación en los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares.

1.– El contenido de la Instrucción susceptible de ser aplicado a cualquier objeto contractual según la tipología del contrato, se incorporará a los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares aprobados por el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 22 de mayo de 2007 (BOPV, n.º 246, de 24 de diciembre de 2007). A tal efecto, mediante Resolución del Director de Patrimonio y Contratación, que será publicada en el Boletín Oficial del País Vasco, se delimitarán los concretos contenidos a incluir en dichos modelos.

2.– Así mismo, la referida Resolución realizará las necesarias adaptaciones de dichos modelos a la nueva Ley de Contratos del Sector Público y, en su caso, la supresión de aquellos contenidos que hubieran devenido contrarios a dicha Ley.

Quinto.– Criterios de aplicación.

La Instrucción deberá aplicarse sin menoscabo de los principios de eficacia y eficiencia que rigen la ejecución del gasto público; asimismo, la incorporación de criterios sociales, medioambientales o relativos a otras políticas públicas no podrá suponer en ningún caso la atribución a los órganos de contratación de una libertad incondicionada para la selección de la oferta ni la infracción de los principios generales aplicables a la actividad contractual de la Administración, en especial los de concurrencia, igualdad y no discriminación y las libertades de prestación de servicios y circulación de bienes.

Los órganos de contratación introducirán los criterios sociales, medioambientales, y en la medida de lo posible el resto de las políticas públicas, preferentemente en la definición y descripción técnica del objeto contractual contenida en los pliegos que rigen el procedimiento de adjudicación.

Sexto.– Efectos.

La Instrucción se aplicará a los pliegos aprobados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco».

ANEXO

INSTRUCCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS SOCIALES, AMBIENTALES Y OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONTRATACIÓN

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.– La presente Instrucción está dirigida a los órganos de contratación de la Administración general, institucional y demás entidades del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– Los referidos órganos de contratación respetarán lo dispuesto en la presente Instrucción en el momento de elaborar los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas particulares de los contratos regulados en la legislación de contratos. A efectos de esta Instrucción las expresiones «productos y servicios» y «productos o servicios» comprenden cualesquiera de los tipos contractuales referidos.

En los contratos menores y en los demás contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de pliegos de cláusulas administrativas o de prescripciones técnicas particulares, los criterios establecidos en la presente

Instrucción se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que en cada caso se realicen.

3.- Los siguientes epígrafes de esta Instrucción son aplicables a cualesquiera tipos contractuales siempre que su contenido sea apropiado a las características del objeto del contrato: II, III, IV, V.2 (apts. 1, 3 y 5), V.3, V.4, V.5, V.6, VI.1, VI.2, VI.3 (apts. 1, 2 y 4), VI.4, VI.6, VI.7, VII, VIII, IX.1, IX.2, IX.3, IX.4, IX.6, X, XI y XII.

Los epígrafes y apartados que se señalan a continuación inciden especialmente en los siguientes tipos u objetos contractuales:

- a) Contratos de obras: V.1, VI.3 (apt. 3).
- b) Contratos de obras, redacción de proyectos, gestión de residuos: VI.4 (apts. 2 y 3).
- c) Contratos para la elaboración de estudio o estudio básico de seguridad y salud laborales: VI.7 (apt. 3).
- d) Contratos para realizar las funciones de coordinador o coordinadora de seguridad y salud laborales: VI.1, VI.7 (apt. 4).
- e) Contratos distintos de los de suministro cuya ejecución pueda perjudicar el medio ambiente: V.7 y VI.5.
- f) Contratos de suministro: V.2 (apt. 2), V.6 (apt. 4).
- g) Contratos de formación: V.2 (apt. 4).
- h) Contratos que comporten utilización de madera: V.6 (apts. 1 y 4).
- i) Contratos de estudios y estadísticas: VII.1 (apt. 3).

Inciden especialmente en criterios ambientales los siguientes epígrafes y apartados: III.1 V.2 (apt. 2), V.3, V.4, V.5, V.6, V.7, VI.4 (apt. 3), VI.4 (apt. 5), VI.5, VII.2, IX.6

Inciden especialmente en la seguridad y salud laborales:

III.3, V.1, V.6 (apts. 1, 3 y 4), VI.3 (apt. 3 y 4),

VI.4 (apts. 3, 4, 5 y 6), VI.7 (apt. 2, 3 y 4), IX.5, X.

Inciden especialmente en la inserción laboral: IV, IX.2.

Inciden especialmente en la igualdad de mujeres y hombres y en la incorporación de la perspectiva de género:

III.2, V.2 (apts. 3 y 4), VI.4 (apt. 1), VII.1 (apt. 3), IX.3

Inciden en la calidad del empleo u otros criterios sociales:

V.3, VII.1 (apts. 1 y 2), VIII, IX.1 (apts. 1 y 4)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, EL EMPLEO, LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

(Carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares)

Los órganos de contratación señalarán en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares el organismo u organismos de los que las personas candidatas o licitadoras podrán obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a la protección del medio ambiente y a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e

igualdad de mujeres y hombres, que serán aplicables a los trabajos contratados durante la ejecución del contrato.

Tal indicación puede realizarse en la parte final del apartado de la carátula relativo a «Lugar donde se puede... y demás documentación de interés», con el siguiente texto:

«La persona candidata o licitadora podrá obtener en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social la información relativa a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, aplicables a la ejecución del contrato además de las cláusulas adicionales en su caso previstas en los pliegos del contrato.

La persona candidata o licitadora podrá obtener en la Viceconsejería de Medio Ambiente del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a través de su sociedad pública IHOBE, la información relativa a las disposiciones vigentes en materia de medio ambiente aplicables a la ejecución del contrato además de las cláusulas adicionales en su caso previstas en los pliegos del contrato.

Asimismo, podrá obtener en el organismo autónomo Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la información relativa a las disposiciones vigentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, aplicables a la ejecución del contrato además de las cláusulas adicionales en su caso previstas en los pliegos del contrato.»

III. DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL (Carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares)

III.1.- DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL RESPETUOSO CON EL MEDIO AMBIENTE Y VARIANTES ECOLÓGICAS.

1.- En el momento de definir el objeto del contrato, los órganos de contratación tendrán en cuenta el valor ambiental de los productos y servicios que necesiten contratar y, siempre que la relación calidad-precio lo aconseje, optarán por aquéllos que tengan características medioambientales positivas, tales como:

- Vehículos con bajas emisiones de CO₂ y partículas.
- Edificios diseñados, construidos o rehabilitados incorporando criterios de sostenibilidad.
- Ordenadores eficientes energéticamente, alto grado de reciclabilidad y baja presencia de sustancias peligrosas.
- Mobiliario de oficina fabricados con madera proveniente de gestión forestal sostenible.
- Alimentos procedentes de agricultura ecológica en los comedores y servicios de catering,
- Limpieza con métodos prácticas y productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Papel con contenido de fibras recicladas.

En estos casos, al objeto de facilitar al licitador o licitadora el entendimiento del comportamiento medioambiental que se demanda, el título del objeto contractual procurará hacer referencia a dicho comportamiento medioambiental, por ejemplo, «contrato de servicios de limpieza respetuoso con el medioambiente», «contrato de servicios de comida procedente de agricultura ecológica» o «edificio eficiente energéticamente».

2.- En el caso de que el órgano de contratación, tras haber realizado un análisis de mercado en busca de alternativas respetuosas con el medio ambiente, no esté seguro de la existencia, precio o calidad de productos y servicios de menor impacto medioambiental, podrá permitir en el pliego la presentación por las personas licitadoras de variantes con dimensión ecológica, siempre y cuando se disponga de criterios objetivos para su valoración.

III.2.- LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL.

1.- Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto, por ejemplo, «Es objeto del contrato la contratación del diseño de un plan de movilidad urbana con perspectiva de género».

2.- Asimismo, cuando la naturaleza del objeto del contrato lo permita, se incluirá en su definición la admisión de variantes relativas a la perspectiva de género.

III.3.- DEFINICIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL RESPETUOSO CON LA SEGURIDAD Y SALUD SOCIAL Y LABORAL.

1.- En el momento de definir el objeto del contrato, los órganos de contratación tendrán en cuenta el valor social y la seguridad de los productos y servicios que necesiten contratar y, siempre que la relación calidad/precio lo aconseje, optarán por aquéllos que entrañen menor peligro y/o tengan características sociales positivas y más saludables, tales como: edificios e instalaciones especialmente diseñados y contruidos para evitar el «síndrome de edificio enfermo» en sus ocupantes, instalaciones de climatización que dificulten la aparición y difusión de contaminantes biológicos, p.e. la legionella, equipos informáticos y mobiliario de oficina diseñados con criterios ergonómicos, sistemas de reducción de carga electrostática ambiental, impresoras con bajas emisiones de ruido y ozono, vehículos con clasificación de seguridad elevada, menús alimentarios equilibrados y confeccionados por nutricionistas, tareas de limpieza con métodos, prácticas y productos más respetuosos con la seguridad y salud social y laboral.

En estos casos, al objeto de facilitar al órgano licitador el entendimiento del comportamiento seguro y saludable que se demanda al objeto contractual, el título del objeto procurará hacer referencia a dicho comportamiento seguro y saludable

mediante expresiones como: «contrato de servicios de limpieza respetuosos con el medioambiente y la seguridad y salud social y laboral», «contrato de servicios de comida nutricionalmente equilibrada», «contrato de suministro de mobiliario ergonómico» o similares.

2.- En el caso de que el órgano de contratación, tras haber realizado un análisis de mercado en busca de las alternativas más respetuosas con la seguridad y salud social y laboral, no esté seguro de la existencia, precio o calidad de productos y servicios de menor impacto en la salud laboral, podrá permitir en el pliego la presentación de variantes con dimensión preventiva siempre y cuando se disponga de criterios objetivos para su valoración.

IV RESERVA DE CONTRATOS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL, O A LA EJECUCIÓN EN EL MARCO DE PROGRAMAS DE EMPLEO PROTEGIDO

(Carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares)

1.- Los departamentos, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y entidades pertenecientes al sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma deben reservar anualmente determinados contratos a empresas de inserción registradas, a centros especiales de empleo de personas con discapacidad, o para la ejecución de dichos contratos en el marco de programas de empleo protegido.

La cuantía económica global y sectorial de la referida reserva se fijará anualmente por el Departamento de Hacienda y Administración Pública. A tal efecto, los departamentos competentes en materia de inserción laboral de los colectivos beneficiarios de la reserva, previa consulta con las asociaciones empresariales representativas de dichos sectores, presentarán al Departamento de Hacienda y Administración Pública la cifra de negocios correspondiente al año anterior de los distintos sectores empresariales beneficiarios de la reserva.

2.- La reserva a empresas de inserción registradas se aplicará únicamente a través de contratos menores o procedimientos negociados por razón de la cuantía. Para ello no podrá fraccionarse el contrato con incumplimiento de las prevenciones que respecto al fraccionamiento establece la legislación de contratos. La reserva a Centros Especiales de Empleo, o para la ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 por 100 de las personas trabajadoras afectadas sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales, podrá aplicarse a contratos de cualquier cuantía.

3.- El apartado 5 de la carátula de los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares aprobados por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 22 de mayo de 2007

permiten señalar la aplicación de la reserva en los procedimientos negociados sin publicidad por razón de la cuantía.

4.- Las empresas beneficiarias de la reserva deben cumplir los requisitos establecidos en la legislación aplicable y su finalidad o actividad, de acuerdo con sus normas reguladoras, estatutos o reglas fundacionales, deberá estar relacionada directamente con el objeto del contrato.

Las entidades que quieran ser contratadas en cumplimiento de la reserva mencionada deberán encontrarse inscritas en el Registro de Contratistas regulado por la Orden de 4 de febrero de 1998 del Departamento de Hacienda y Administración Pública, y, según corresponda, en el Registro de Centros Especiales de Empleo contemplado en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, o en el Registro de Empresas de Inserción regulado por el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre.

6.- Únicamente podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la imposibilidad legal de aplicar la figura del contrato menor o del procedimiento negociado por razón de la cuantía en el señalado volumen de contratación, en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en que se solicitaron, o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.

V. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS (Pliego de prescripciones técnicas particulares)

V.1.- LA COORDINACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS.

1.- El pliego de prescripciones técnicas particulares de los contratos que tienen por objeto las funciones de coordinación en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, establecerán la obligación de presencia en obra de la persona encargada de dicha coordinación en un número mínimo de horas que será expresamente fijado en cada pliego en función de las características de cada obra.

En el caso de que la obra, por sus características, conlleve la redacción de Estudio de Seguridad, el tiempo de permanencia en obra del coordinador o de la coordinadora de seguridad en ejecución de la obra será propuesto por el coordinador o coordinadora de seguridad en fase de proyecto en el citado Estudio (a tal efecto, las prescripciones técnicas para la elaboración del proyecto contemplarán dicha exigencia).

Así mismo, el pliego de prescripciones técnicas para la contratación del coordinador o de la coordinadora contemplará la obligación de la coordinadora o del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra, de cumplir lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, de realizar las funciones previstas en el artículo

14 del Real Decreto 171/2004 de 30 de enero en materia de coordinación de actividades empresariales, de investigar todos los accidentes de trabajo que sucedan en la obra, sin perjuicio de la obligación de cada empresa de llevarla a cabo, de notificar al órgano de la contratación tanto los accidentes producidos y la investigación realizada, así como, la de llevar a cabo un control estadístico de los accidentes de trabajo que se producen en la obra,

2.- El pliego contemplará la obligación de la coordinadora o coordinador de tener una presencia extensa en la obra con el mínimo arriba mencionado, así como que la persona coordinadora y la persona responsable de seguridad y salud de la empresa principal planificarán su actividad de forma que se garantice la presencia permanente de una de ellas.

V.2.- OTRAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

1.- Los órganos de contratación incluirán en el pliego de prescripciones técnicas de todos los contratos las características técnicas del producto o servicio que consideren que deben exigirse con carácter obligatorio a la empresa contratista, tanto en la elaboración de su oferta como en la ejecución del contrato. Entre dichas características técnicas se incluirán, en los términos que se señalan, los aspectos técnicos del producto o servicio demandado, mencionados en los apartados siguientes de este epígrafe V. No obstante, en el caso de que iniciado un procedimiento de contratación éste resultara desierto por ausencia de ofertas que cumplan las especificaciones técnicas que, sin venir exigidas por norma legal o reglamentaria, han sido contempladas en el pliego por aplicación de esta Instrucción, podrá volverse a convocar el procedimiento omitiendo las especificación técnicas derivadas de esta Instrucción que se han manifestado en ese concreto procedimiento impositivas de la adjudicación del contrato.

La elaboración de las especificaciones técnicas se realizará con rigurosa observancia de los límites que para dichas especificaciones establece la legislación de contratos y, especialmente, de los principios de no discriminación y adecuación al objeto contractual o a su modo de ejecución.

2.- En todo caso, en los suministros y otros contratos que requieran los elementos a que se refieren, se exigirán las siguientes características técnicas:

a) Vehículos tipo turismo de bajo consumo y bajas emisiones de CO₂ (eficiencia energética y emisiones expresadas en gr CO₂/km recorrido equivalente mínimo B), excepto para el caso de vehículos especiales donde se pueda justificar dicha excepción.

b) En el caso de autobuses y de vehículos de limpieza viaria se requerirá la instalación de filtros de partículas.

c) Para el caso concreto de contratación del diseño, construcción o rehabilitación de edificios, será de obligado cumplimiento el tener en cuenta criterios de sostenibilidad y bioclimáticos.

d) El 100% del papel será totalmente libre de cloro y como mínimo un 80% de papel reciclado. Además, las fibras del papel no reciclado procederán de explotaciones forestales sostenibles.

e) En el caso de mobiliario se requerirá madera natural con certificado de explotación forestal sostenible y tableros de partículas con bajas emisiones de formaldehído (mínimo P2, bajo la norma NTP 466 (Nota Técnica de Prevención): Calidad del aire).

3.- En aquellos contratos en los que las características de la prestación sean adecuadas para ello, se contemplará en las especificaciones técnicas, lo siguiente:

- En todos aquellos soportes que se produzcan durante la ejecución del contrato, las empresas contratistas y subcontratistas deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

- La realización por la empresa adjudicataria de un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere el contrato y en el caso de detectarse desigualdades la elaboración de propuestas de medidas dirigidas a corregir las desigualdades.

- La elaboración por la adjudicataria de indicadores y mecanismos de evaluación para que una vez ejecutado el contrato se pueda analizar su impacto real en mujeres y hombres y el avance efectivo hacia la igualdad.

- La presentación al final de la ejecución del contrato de un informe con indicadores y datos desglosados por sexo del número de personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones contratadas, de la plantilla que ha ejecutado el contrato, así como del contenido de las medidas de igualdad que se hubieran adoptado y de su impacto o incidencia.

4.- En aquellos contratos cuya ejecución conlleve la realización de cursos o actividades de formación, las especificaciones técnicas del contrato contemplarán la incorporación de la perspectiva de género tanto en el diseño como en la ejecución y, en su caso, en la difusión del curso o actividad formativa. A tal efecto se considera integración de la perspectiva de género en la formación lo siguiente:

- En el diagnóstico de las necesidades de formación y a la hora de determinar los canales de difusión de la acción formativa se tengan en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

- Se adopten medidas para que, tanto entre el profesorado como entre el alumnado, exista una representación equilibrada de personas de ambos sexos o al menos proporcional a su representación en el ámbito al que se refiere la acción formativa.

- Se adopten medidas de acción positiva para facilitar la participación de mujeres en aquellas acciones formativas referidas a ámbitos en los que se encuentren infrarrepresentadas, así como en aquéllas más directamente dirigidas a la promoción profesional.

- Se incluyan, en su caso, en los contenidos formativos los aspectos diferenciales con relación a la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere la acción formativa.

- Se realice un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los materiales que se elaboren con ocasión de la acción formativa.

- Se articulen medidas para facilitar que quienes participen en la acción formativa puedan conciliar la asistencia a la misma con sus responsabilidades personales y familiares, tales como la realización de la formación en horario laboral o el establecimiento de servicios de cuidado a personas dependientes mientras la misma se desarrolla.

- Se analicen en función del sexo los resultados derivado del sistema de evaluación de la acción formativa que en su caso se establezca, con el fin detectar posibles diferencias que justifiquen la adopción de medidas correctoras.

5.- Así mismo, para la elaboración de las especificaciones técnicas de cualquier contrato, el servicio demandante de la prestación analizará la existencia y adecuación al objeto contractual de los aspectos mencionados en los siguientes apartados de este epígrafe V, incluyéndose en el pliego de prescripciones técnicas particulares la concreta especificación técnica en caso positivo, o justificándose en el expediente la no incorporación de dichos aspectos en caso negativo.

V.3.- ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y DISEÑO PARA TODAS LAS PERSONAS.

Las prescripciones técnicas se definirán, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas, tal como son definidos estos términos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Y, siempre que el objeto del contrato afecte o pueda afectar al medio ambiente, aplicando criterios de sostenibilidad y protección ambiental, de acuerdo con las definiciones y principios regulados en los artículos 3 y 4, respectivamente, de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación.

V.4.- ETIQUETAS ECOLÓGICAS.

1.- Aun cuando no puede exigirse que los productos o servicios adquiridos estén certificados con alguna etiqueta ecológica, a la hora de definir las especificaciones técnicas de productos o servicios para los que exista creada una etiqueta ecológica tipo I según ISO 14024, los órganos de contratación incluirán en las especificaciones técnicas del contrato las características técnicas principales tenidas en cuenta para la concesión de dichas etiquetas, siempre que dichas características estén relacionadas con el objeto del contrato.

En el caso de etiquetas ecológicas que se refieran a más de un aspecto o criterios múltiples no se exigirá que se cumplan

todos las características o criterios de una etiqueta ecológica determinada, ni las características relacionadas con la práctica general de la empresa o con aspectos éticos o similares no referidos al objeto del contrato, o que no se ajusten a las normas que para las especificaciones técnicas establece la legislación de contratos.

A modo de ejemplo, en la adquisición de ordenadores puede contemplarse «Consumo energético según estándares del Energy Star label o equivalente».

Algunos de los productos y servicios para los que existe creada una etiqueta ecológica son los siguientes: productos de limpieza, ordenadores, electrodomésticos, bombillas, bombas de calor, papel, cerámicas, productos textiles, algunos tipos de lubricantes, servicios de alojamiento turístico y de camping.

2.- En estos casos, el cumplimiento de dichas especificaciones técnicas podrá ser acreditado, entre otros medios, por la posesión de la etiqueta ecológica, si bien, también se aceptarán otras pruebas de dicho cumplimiento, como los informes de ensayo de un organismo reconocido o un expediente técnico de la empresa fabricante.

3.- Para mayor información sobre etiquetas ecológicas los departamentos, organismos y entidades incluidas dentro del ámbito de aplicación de la presente Instrucción podrán solicitar la colaboración de la Viceconsejería de Medio Ambiente del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a través de su sociedad pública IHOBE.

V.5.- NORMAS, DOCUMENTOS DE IDONEIDAD, ESPECIFICACIÓN TÉCNICA COMÚN Y SISTEMAS DE REFERENCIA TÉCNICA QUE INCLUYAN CLÁUSULAS QUE ABARQUEN CARACTERÍSTICAS MEDIOAMBIENTALES.

1.- Cuando la definición de las especificaciones técnicas se realice mediante referencia a normas, documentos de idoneidad, especificaciones técnicas comunes o sistemas de referencia técnica, se optará -si es posible- por las que incluyan cláusulas que abarquen características medioambientales de los productos o servicios que se desea contratar.

A modo de ejemplo, en referencia a impresoras puede contemplarse «Garantía de funcionamiento con papel reciclado según DIN 19309 o equivalente.»

2.- Para mayor información sobre normas, documentos de idoneidad, especificaciones técnicas comunes o sistemas de referencia técnica que incluyan cláusulas que abarquen características medioambientales, los departamentos, organismos y entidades incluidas dentro del ámbito de aplicación de la presente Instrucción podrán solicitar la colaboración de la Viceconsejería de Medio Ambiente del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a través de su sociedad pública IHOBE.

V.6.- PROCEDIMIENTOS Y MÉTODOS DE PRODUCCIÓN DE LOS PRODUCTOS.

1.- Cuando el objeto contractual lo permita, se incluirán especificaciones técnicas medioambientales y/o de seguridad y salud social y laboral vinculadas con la fabricación del producto suministrado o utilizado en la prestación de los servicios u obra contratada, o que deba incluirse en el diseño proyectado, siempre que dichas especificaciones contribuyan a las características técnicas del producto aunque no sean visibles. Así, podrá incluirse la realización del producto en un material específico (por ejemplo: madera procedente explotaciones forestales de gestión sostenible) o, si procede, que en su contenido exista un porcentaje mínimo de materia reciclada. También podrá indicarse que ninguno de los materiales o sustancias químicas empleadas sean perjudiciales para la seguridad y salud social o laboral y para el medio ambiente, indicando, si es posible, una relación de sustancias perjudiciales para la seguridad y salud socio-y laboral, y el medio ambiente que el producto no deberá contener.

2.- En estos casos, el cumplimiento de dichas especificaciones técnicas podrá ser acreditado por la posesión de una etiqueta ecológica tipo I según ISO 14024, por la presentación de una auto-declaración (etiqueta tipo II según ISO 14024), por la posesión de la Norma UNE 150301:2003 sobre gestión ambiental del proceso de diseño y desarrollo (Ecodiseño) o por la posesión de una declaración ambiental de producto (etiqueta tipo III según ISO 14024), siempre y cuando esos criterios formen parte de las especificaciones de las ecoetiquetas o estén específicamente recogidos en las etiquetas tipo II y III y en la norma UNE 150301 de Ecodiseño o equivalente. Asimismo, el cumplimiento de las especificaciones técnicas podrá acreditarse por cualquier otro medio admisible (informe técnico de persona independiente de la empresa licitadora, pe. ej.).

La ausencia de sustancias peligrosas para la seguridad y salud social y laboral podrá ser acreditada por cualquier medio admisible. A estos efectos se considera medio admisible, entre otros, el contenido de la etiqueta, envase y/o ficha de seguridad de las sustancia y/o preparados peligrosos, de acuerdo con la normativa de aplicación, entre otros, RD 1406/1989 de 10 de noviembre, relativo a limitaciones a la comercialización y usos de ciertas sustancias y preparados peligrosos BOE n.º 278, de 20-11 y sus modificaciones; el RD 363/1995 de 10 de marzo, Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas, clasificación, envasado y etiquetado; y el RD 255/2003 de 28 de febrero, Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

3.- En los casos de contratos de servicios tales como servicio de comedor o de limpieza, si en la definición del objeto del contrato no se ha optado por definir la totalidad del producto con la característica ecológica, podrá exigirse entre las especificaciones técnicas que se incluya un porcentaje determinado de un producto ecológico o que determinados

productos a utilizar en el servicio se hayan producido de manera respetuosa con el medio ambiente.

A modo de ejemplo, en referencia a los alimentos puede contemplarse «Alimentos de producción ecológica (sin utilización de pesticidas químicos y fertilizantes) según EEC Regulation 2092/91 de 24 de junio del 1991 y 1804/99/EC.»

4.– En el caso de un contrato de suministro de mobiliario, de obra o de equipamientos, en el que se utilice madera, si bien no se puede exigir el registro en un sistema concreto de certificación forestal, se incluirán entre las especificaciones técnicas que en el proceso de fabricación la tala de madera no supere los niveles que se pueden sostener de forma permanente y que se utilicen métodos de control de plagas que no empleen productos químicos y que sean respetuosos con la seguridad y salud social y laboral y el medio ambiente.

Como medio de prueba o acreditación de dichas especificaciones técnicas se podrá admitir un sistema de certificación forestal que acredite dichas características como el FSC (Consejo de Administración de los Bosques) o el PEFC (Certificado de Bosques Paneuropeo), pero también deberá aceptarse cualquier otro medio de prueba equivalente.

V.7.– MEDIDAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. Para los contratos, distintos de los de suministro, cuya ejecución pueda perjudicar el medioambiente, el pliego de prescripciones técnicas contendrá las concretas medidas de gestión medioambiental aplicables a la ejecución del contrato teniendo en cuenta lo previsto en el epígrafe VI.5 siguiente.

VI. SELECCIÓN DE LA EMPRESA CONTRATISTA Y REQUISITOS DE CAPACIDAD Y SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL

VI.1.– EXCLUSIÓN DE QUIENES INCURRAN EN PROHIBICIONES DE CONTRATAR POR MOTIVOS DE ORDEN SOCIAL O MEDIOAMBIENTAL.

Se excluirán del procedimiento de contratación las personas y empresas que incurran en prohibición de contratar establecida por ley, entre ellas, las motivadas por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras, por delitos relativos al medio ambiente, por sanción firme por infracción grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o por infracción muy grave en materia social, incluidas las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en materia medioambiental, o de igualdad de mujeres y hombres.

VI.2.– APRECIACIÓN DE LA EXISTENCIA DE PROHIBICIONES DE CONTRATAR RELACIONADAS CON EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.

Los órganos de contratación apreciarán directamente la existencia de prohibiciones de contratar relacionadas con el incumplimiento de obligaciones laborales y de carácter social en los casos en que así lo disponga la legislación contractual. En los casos en los que, conforme a lo señalado en la legislación de contratos, para la apreciación de la prohibición sea necesaria una declaración previa, los órganos de contratación, y en general cualquier órgano administrativo que tenga conocimiento del hecho, darán traslado del mismo al órgano competente para la adopción, en su caso, de dicha declaración.

VI.3.– COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES Y DE CARÁCTER SOCIAL.

1.– El Departamento competente en materia de empleo pondrá los medios necesarios para la comprobación del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales por las empresas vinculadas con la contratación pública, especialmente en materia de contratar personas con discapacidad, de prevención de riesgos laborales y de mantener un porcentaje de empleo fijo.

2.– La comprobación relativa al cumplimiento de las obligaciones de carácter social comprobará, entre otros aspectos, que toda empresa contratista o subcontratista que cuente con 50 o más personas trabajadoras en plantilla cumple la obligación de que de entre ellas al menos el 2 por ciento sean personas con discapacidad, o bien la obligación de adoptar medidas alternativas de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 abril, de Integración Social de Minusválidos y el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. El cómputo se realiza sobre la plantilla total de la empresa cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule al personal con la empresa. La discapacidad computable a los efectos anteriores es la reconocida en un grado igual o superior al 33 por ciento.

3.– En el caso de obras, la comprobación relativa al cumplimiento de las obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales comprobará, entre otros aspectos, que la empresa contratista, así como, en su caso, las empresas subcontratistas cumplen con los requisitos relativos al mínimo de personas trabajadoras fijas establecidos por la Ley 32/2006 de 18 de octubre y el Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto.

4.– Igualmente, la referida comprobación prestará especial atención al cumplimiento de la obligación de la empresa adjudicataria, así como, en su caso, de las empresas subcontratistas, de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de actividades, como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención, cumplir las demás obligaciones que la legislación de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero,

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, así como la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo, entre otros) impone a empresas en materia de seguridad y salud, entre ellas, la existencia de Plan de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 16 de la Ley 31/1995) y la formación adecuada al puesto al trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995), así como, en su caso, lo previsto en el artículo 10 de la Ley 32/2006 de subcontratación.

VI.4.- EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS Y MEDIOS TÉCNICOS (Carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares).

1.- Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, de igualdad de mujeres y hombres u otras políticas públicas, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en las referidas materias que requiera su cumplimiento, conforme a lo establecido en los artículos 17 a 19 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

2.- En los contratos para cuya ejecución resulte relevante una competencia técnica especial en materia medioambiental, tales como contratos de gestión de residuos, de redacción de proyecto o de construcción de obra con alto nivel de rendimiento medioambiental, o en zona sensible desde el punto de vista medioambiental, de obras de demolición; y, en general, en cualesquiera contratos en los que del pliego de prescripciones técnicas se infiera la necesidad de una concreta competencia técnica en materia medioambiental, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia y conocimientos técnicos que requiera la ejecución, así como los equipos materiales necesarios para ello, tendentes, entre otros, a minimizar la producción de residuos, evitar el vertido de productos contaminantes y reducir la irrupción en hábitat naturales. Todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 17 a 19 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

3.- En los contratos para cuya ejecución resulte relevante una competencia técnica especial en materia de prevención de riesgos laborales, tales como contratos de desamiantado de edificios e instalaciones, de redacción de proyecto o de construcción de obra con alto nivel de riesgo laboral (como túneles o demoliciones), o en los que se prevea el empleo de personal trabajador especialmente sensible (en el sentido dado por los artículos 25, 26 y 27 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales) y, en general, en cualesquiera contratos en los que del pliego de prescripciones técnicas se infiera la necesidad de una concreta competencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales, en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional

la concreta experiencia y conocimientos técnicos que requiera la ejecución, así como los equipos materiales y de protección colectiva e individual necesarios y más adecuados para ello, tendentes, entre otros, a evitar los riesgos en su origen, a minimizar los riesgos que no hayan podido previamente evitarse, a adaptar el trabajo a la persona, a sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro y a favorecer las medidas de protección colectiva frente a las individuales.

4.- En los contratos en los que, como medio de acreditar la solvencia, se exija una declaración indicando la maquinaria y equipos técnicos del que se dispondrá para la ejecución del trabajo, se adjuntará a la declaración la documentación acreditativa de la adecuación de dichos medios a la normativa de seguridad que les sea de aplicación. Entre otros, el Real Decreto 1435/1992 y demás derivados de la Directiva europea de máquinas y el Real Decreto 1215/1997 sobre utilización de equipos de trabajo.

5.- En el caso de que la ejecución del contrato requiera en la empresa ejecutante autorización o inscripción administrativa como productor o productora de residuos peligrosos, se exigirá en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares, fase de selección la empresa contratista, la disponibilidad de dicha habilitación administrativa por el propio licitador o licitadora, si bien podrá ser suplida por el compromiso de subcontratar la parte del contrato cuya ejecución requiere dicha habilitación con empresa que disponga de ella.

6.- En el caso de que la ejecución del contrato requiera en la empresa ejecutante autorización o inscripción administrativa para trabajar con el amianto, se exigirá en la carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares, fase de selección la empresa contratista, la disponibilidad de dicha habilitación administrativa por el propio licitador o licitadora, si bien podrá ser suplida por el compromiso de subcontratar la parte del contrato cuya ejecución requiere dicha habilitación con empresa que disponga de ella.

VI.5.- MEDIDAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN CONTRATOS DISTINTOS DE LOS DE SUMINISTRO CUYA EJECUCIÓN PUEDA PERJUDICAR EL MEDIOAMBIENTE (Carátula de pliego de cláusulas administrativas particulares).

1.- En aquellos contratos distintos de los de suministro cuya ejecución pueda perjudicar el medio ambiente y, en consecuencia, requieran de medidas de gestión medioambiental directamente relacionadas con a ejecución del contrato, dichas medidas de gestión medioambiental vendrán explicitadas y exigidas en el liego de prescripciones técnicas, y la acreditación de a capacidad para su cumplimiento se exigirá en la carátula el pliego de cláusulas administrativas particulares como requisito de solvencia técnica o profesional.

2.- La capacidad para el cumplimiento de dichas medidas podrá acreditarse por tener establecido un sistema de gestión

medioambiental, tal como, tener establecido un sistema de gestión medioambiental en desarrollo del reglamento CE EMAS 761/2001, de 19 de marzo de 2001, o disponer del certificado según la norma internacional EN ISO 14001, la norma Ekoscan u otra norma equivalente, siempre que dicho sistema evalúe y acredite el cumplimiento de las medidas exigidas. En todo caso, la capacidad para el cumplimiento de las referidas medidas podrá acreditarse mediante otros certificados o cualquier otro medio de prueba adecuado, y se exigirá en el pliego de cláusulas administrativas particulares como criterio de solvencia.

VI.6.– ACREDITACIÓN DE LA SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL EN MATERIA SOCIAL O MEDIOAMBIENTAL EN CONTRATOS SUJETOS A EXIGENCIA DE CLASIFICACIÓN (Pliego de cláusulas administrativas particulares).

En las contrataciones en las que, conforme a la legislación de contratos, la solvencia se debe acreditar mediante certificación de clasificación de la empresa contratista, en el caso de que del pliego de prescripciones técnicas se infiera la necesidad de una capacidad específica en materia social o medioambiental la exigencia y acreditación de dicha capacidad específica se podrá realizar a través del procedimiento restringido de adjudicación.

VI.7.– ADSCRIPCIÓN DE MEDIOS PERSONALES Y

MATERIALES A LA EJECUCIÓN (Carátula y anexo correspondiente del pliego de cláusulas administrativas particulares).

1.– Los órganos de contratación podrán exigir en el pliego de cláusulas administrativas particulares el compromiso del licitador o licitadora de adscribir a la ejecución del contrato los concretos medios personales y materiales que se consideren suficientes para la ejecución e los aspectos sociales y medioambientales del contrato. El pliego atribuirá a este compromiso el carácter de obligación contractual esencial a efectos de resolución del contrato.

2.– En los contratos que tengan por objeto la prestación de servicios cuya ejecución pueda generar especial riesgo para la seguridad y salud laboral, se exigirá el compromiso de adscribir a la ejecución del contrato una persona con formación en prevención de riesgos laborales para ejecutar el Plan de Prevención aplicado a la ejecución del contrato durante tiempo que dure el mismo.

3.– En los contratos que tengan por objeto la elaboración del estudio o estudio básico de seguridad y salud laboral, dicho compromiso incluirá la adscripción de una persona con titulación técnica superior en prevención de riesgos laborales.

4.– En los contratos que tengan por objeto las funciones de coordinación en materia de seguridad y salud laboral, dicho compromiso incluirá la adscripción de una persona experta en prevención de riesgos laborales para las funciones de

coordinación que disponga como mínimo de la formación de nivel intermedio (artículo 36 Real Decreto 39/1997 y artículo 14 Real Decreto 171/2004), y, en el caso de obras y servicios con riesgos de gravedad manifiesta que disponga de la formación de nivel superior.

VII. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN (Carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares)

VII.1.– DE CARÁCTER SOCIAL.

1.– La carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares de los contratos en los que se contemple más de un único criterio de adjudicación incluirá entre dichos criterios la adecuación de los productos y servicios ofertados a su utilización por personas discapacitadas siempre que dicha adecuación sea superior a la exigida con carácter obligatorio en la legislación aplicable, en el pliego de prescripciones técnicas o en, en su caso, en el proyecto de obra aprobado.

2.– En el caso de que las prestaciones objeto del contrato tengan como beneficiarias o usuarias a categorías de población especialmente desfavorecidas, se incluirán como criterio de adjudicación las características vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de dichas categorías de población.

3.– La integración de la perspectiva de género en la oferta presentada se valorará como criterio de adjudicación cuando, habida cuenta de la naturaleza y características de la prestación de la que se trate, dicha integración suponga que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del contrato en lo referido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siempre y cuando los aspectos a valorar no se encuentren exigidos en el pliego de prescripciones técnicas como características obligatorias de la prestación. En este sentido, se podrán valorar aspectos tales como el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien y otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

VII.2.– DE CARÁCTER MEDIOAMBIENTAL.

1.– Así mismo, la referida carátula de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos en los que se contemple más de un único criterio de adjudicación, incluirá entre dichos criterios de adjudicación los aspectos medioambientales del producto o servicio ofertado que sean superiores al mínimo establecido en el pliego de prescripciones técnicas particulares, en el proyecto aprobado,

o en las normas sectoriales aplicables, y que, estando directamente vinculados al objeto del contrato, el órgano de contratación estime adecuados y formule de forma concreta.

2.- Dichos aspectos medioambientales del producto o servicio serán valorados con la ponderación que en cada caso señale el pliego, serán objetivos, específicos y cuantificables objetivamente, de forma que todas las empresas licitadoras puedan conocer los aspectos a valorar e interpretarlos de la misma forma y el órgano de contratación pueda realizar una valoración comparativa de las distintas ofertas.

3.- A modo orientativo y siempre dentro de los límites arriba mencionados, los criterios de adjudicación de carácter medioambiental referidos tanto al producto o servicio final ofertado, como al utilizado en el proceso de elaboración del producto o en la ejecución del contrato, podrían referirse, por ejemplo a:

- a) La reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI's) tales como el CO₂, HFC, PFC y SF₆.
- b) La reducción de emisiones contaminantes tales como las partículas (PM₁₀, PM_{2,5}), los disolventes (COV) y óxidos de nitrógeno.
- c) La eficiencia energética y utilización de fuentes de energía renovables.
- d) La minimización de vertido al agua de las sustancias priorizadas por la Directiva Marco del Agua (2000/60/CE).
- e) La eliminación o reducción de la utilización de productos o sustancias peligrosas carcinogénicas, mutagénicas y tóxicas para la reproducción (CMR) y en especial la sustancias con riesgo R 50/53.
- f) La minimización del consumo de recursos naturales como materias primas, combustibles y agua.
- g) La mínima generación de residuos peligrosos y no peligrosos así como su reutilización o reciclabilidad.
- h) La incorporación de materiales reciclados al producto final.
- i) Cumplimiento de algunas etiquetas ecológicas, norma UNE 150301 de ecodiseño y otros distintivos de calidad del producto o servicio.

4.- No se tendrán en cuenta en la selección de la oferta los aspectos de un criterio de adjudicación valorados en otro criterio de adjudicación. Así, en la aplicación del coste del ciclo de vida del producto no se tendrán en cuenta los aspectos como el coste de transporte y entrega incluidos y valorados en el criterio precio u otros criterios, pero sí se valorarán los costes durante el ciclo de vida del producto que corran a cargo del órgano de contratación.

5.- En ningún caso se utilizarán expresiones genéricas como «respetuoso con el medio ambiente» y similares, sino que, tal objetivo se traducirá a criterios concretos, relacionados con el objeto del contrato y cuantificables y especificados de forma tal que todos los licitadores y licitadoras puedan interpretar de forma homogénea el criterio y forma de valoración.

VIII. PREFERENCIAS EN LA ADJUDICACIÓN

(Pliego de cláusulas administrativas particulares)

Serán aplicadas en todas las contrataciones incluidas en el ámbito de aplicación de estas instrucciones, las preferencias en la adjudicación establecidas con carácter potestativo en la legislación de contratos a favor de las proposiciones presentadas por empresas que tengan en su plantilla un número de personas trabajadoras con discapacidad superior al 2 por ciento, por empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, por entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo, y, en el caso de contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, las presentadas por entidades sin ánimo de lucro.

Para la aplicación de las preferencias, dichas empresas o entidades y sus proposiciones habrán de cumplir las condiciones requeridas en dicha legislación para la aplicación de la preferencia, entre ellas, que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

IX. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN (Carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares)

IX.1.- PREVISIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL, MEDIOAMBIENTAL Y OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

1.- Los pliegos particulares de los contratos contemplarán condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental, de tipo social o relacionadas con otras políticas públicas, y en especial, con el fin de proteger el medioambiente y la salud laboral, promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en dicho mercado incorporando la perspectiva de género e introduciendo cláusulas para garantizar que los proyectos, planes, programas, estudios y publicidad que realice la Administración de la Comunidad Autónoma no contengan elementos de discriminación en el uso del lenguaje y de la imagen, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se estime adecuadas el órgano de contratación con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2.- Dichas condiciones especiales de ejecución no podrán consistir en especificaciones técnicas, criterios de solvencia o criterios de adjudicación y deberán ser adecuadas a la naturaleza de la prestación objeto del contrato.

3.- Los pliegos podrán establecer penalidades económicas para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a efectos de resolución del contrato.

4.- Entre dichas condiciones especiales de ejecución se contemplaran, en los términos señalados, las que se indican en los apartados siguientes.

IX.2.- INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS QUE SE ENCUENTREN CON ESPECIAL DIFICULTAD DE ACCESO AL EMPLEO.

1.- El pliego de cláusulas administrativas particulares en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social» subapartado

«De carácter social» exigirá a la empresa adjudicataria el compromiso de incorporar en la ejecución de la prestación contratada al menos un 20% de personas desempleadas que se encuentren en especial dificultad para acceder al empleo. El porcentaje de inserción se computará en relación con el número total de personas trabajadoras necesarias para la ejecución tanto de la empresa contratista como, en su caso, de las subcontratistas.

2.- Se consideran en especial dificultad para acceder al empleo las siguientes personas:

a) Las personas perceptoras de renta básica (acreditado por certificación del servicio social de base correspondiente, acreditativo de ser beneficiaria del citado programa) que hayan suscrito un convenio de inserción.

b) Las mujeres mayores de 30 años para las cuales esta contratación sea su primera experiencia laboral, así como aquéllas contratadas después de cinco años de inactividad (acreditado con un informe de vida laboral.)

c) Las personas con discapacidad que tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33% (acreditado con certificado de minusvalía expedido por el organismo oficial competente)

d) Las víctimas de violencia doméstica, entendiéndose que se encuentran en esta situación quienes hayan sufrido violencia física o psíquica ejercida por su cónyuge o por la personas que haya estado ligada a ella de forma estable por análoga relación de afectividad, o por sus ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que estos hechos hayan sido acreditados mediante sentencia condenatoria u orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona denunciante es víctima de la referida violencia en tanto se tramita la orden de protección.

e) Las personas que padecen una enfermedad mental (acreditado con un informe médico).

f) El padre o la madre de una familia monoparental o monomarental, siempre que figuren inscritas como paradas con una antigüedad mínima de tres meses. A estos efectos se

entiende que se encuentra en esta situación aquella persona que tenga a su cargo una o varias personas descendientes que no desempeñen actividad retribuida (acreditado con certificado de convivencia, copia del Libro de Familia y declaración jurada de que tiene a su cargo a una o varias personas descendientes que no desempeñan actividad retribuida, así como certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal relativo a los periodos de inscripción como desempleada).

g) Las personas inmigrantes extracomunitarias inscritas como desempleadas un periodo mínimo de 6 meses continuados (acreditado con certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal relativo a los periodos de inscripción como desempleada)

h) Las personas desempleadas de larga duración inscritas de forma continuada como demandante de empleo en el servicio público correspondiente al menos durante 12 meses (acreditado con certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal relativo a los periodos de inscripción como desempleada)

i) Las personas mayores de 45 años inscritos como parados al menos durante 3 meses continuados (acreditado con certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal relativo a los periodos de inscripción como desempleada)

j) Las personas jóvenes comprendidas entre los 16 y los 30 años de edad, que figuren inscritas como paradas entre 5 y 12 meses continuados (acreditado con certificado expedido por el correspondiente Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal relativo a los periodos de inscripción como desempleada)

k) Las personas procedentes de instituciones de protección de menores siempre que el proceso de inserción laboral se inicie en los doce meses siguientes a su salida (acreditado con la correspondiente Certificación institucional.)

l) Personas extoxicómanas (exalcohólicas y exdrogadictas), considerando como tales a aquéllas que, habiendo superado a juicio del equipo terapéutico correspondiente las fases de desintoxicación y deshabituación, lleven más de 6 meses de tratamiento continuado (acreditado con certificado del Centro de Salud correspondiente).

m) Personas internas en centros penitenciarios que carezcan de cualquier contrato de trabajo y cuyo régimen penitenciario les permita acceder a un puesto de trabajo, y personas ex-reclusas, inscritas como desempleadas, siempre que la contratación se celebre durante los 12 meses posteriores a su liberación (acreditado con la correspondiente Certificación institucional).

n) Cualquier persona que lo solicite y que, a juicio de los servicios sociales de base, requiera una intervención o actuación específica para la inserción laboral (acreditado por los Servicios Sociales de Base).

o) Las personas que sufran o hayan sufrido la acción terrorista o la de personas que, integradas en bandas o grupos armados, actúen con la finalidad de alterar gravemente la paz y seguridad ciudadana. Serán consideradas igualmente en este colectivo, aún cuando las personas responsables no estén formalmente integradas en grupos o bandas constituidas con tal fin pero tengan el mismo propósito.

3.- La obligación de inserción laboral podrá modularse para el caso de que la adjudicación del contrato lleve consigo la subrogación de la plantilla anterior y/o que el nuevo contrato no suponga para la empresa adjudicataria la necesidad de nuevas contrataciones. Los anteriores supuestos, de carácter excepcional, habrán de motivarse y justificarse.

4.- Salvo el supuesto previsto en el párrafo anterior, la imposibilidad de incorporar en la ejecución de la prestación contractual un 20% de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al empleo, sólo podrá ser aceptada cuando esté motivada por la incapacidad acreditada de los servicios públicos de empleo y los servicios sociales de base, para atender la oferta de empleo presentada, o por cuestiones de tipo productivo, organizativo, técnico o económico, razones todas ellas debidamente acreditadas. En estos supuestos, siempre que sea adecuado a la tipología de las prestaciones objeto del contrato, la empresa adjudicataria deberá subcontratar al menos el 5% del importe del contrato con empresas inscritas en el Registro de Centros Especiales de Empleo contemplado en el Real Decreto 2273/1985, o en el Registro de Empresas de Inserción regulado por el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre. A estos efectos, las empresas obligadas podrán solicitar del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social la relación de empresas inscritas en los referidos Registros.

IX.3.- IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

El pliego de cláusulas administrativas particulares en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social» subapartado «De carácter social» incluirá las siguientes condiciones especiales de ejecución tendentes a promover la igualdad de mujeres y hombres durante la ejecución del contrato:

a) En la ejecución del contrato, la empresa contratista o subcontratista garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista o subcontratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

b) Asimismo, se garantizará la adopción por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de más de 10 trabajadores y trabajadoras, de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en relación

con las personas trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, o el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del acoso.

c) En el caso de que para la ejecución del contrato sea necesaria una contratación nueva de personal y la empresa contratista o subcontratista cuente con una representación desequilibrada de mujeres en plantilla, deberá realizar para la ejecución del contrato, y durante todo el plazo de ejecución, al menos una nueva contratación de mujer o transformar al menos una contratación temporal de mujer en contratación indefinida.

Se entenderá por plantilla desequilibrada aquella que cuente con una representación o presencia de mujeres inferior al 40 por ciento del total de la misma.

IX.4.- CALIDAD DE EMPLEO Y DERECHOS LABORALES BÁSICOS.

1.- El pliego de cláusulas administrativas particulares en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social» subapartado «De carácter social» incluirá la obligación contractual de la empresa adjudicataria de que al menos el 30% de la plantilla adscrita a la ejecución del contrato sea indefinida. Dicha obligación no será exigida en los casos en los que el porcentaje de contratación indefinida de la empresa sea superior al 80% del total de la plantilla.

El porcentaje se computará con relación al número total de personas trabajadoras necesarias para la ejecución del contrato, incluido en dicho cómputo el de las empresas subcontratistas asignado a la ejecución del contrato.

2.- Con independencia de la obligación anterior relativa al personal adscrito a la ejecución del contrato, en los contratos sometidos a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, las empresas deberán contar con un número de personas trabajadoras indefinidas no inferior a los porcentajes establecidos con carácter obligatorio dicha Ley 32/2006.

3.- El pliego de cláusulas administrativas particulares en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social» subapartado «De carácter social» incluirá la obligación contractual de la empresa adjudicataria de garantizar en la ejecución del contrato el respeto de los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellas, las referidas a la libertad sindical y negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,

ascendencia nacional u origen social y la abolición del trabajo infantil.

IX.5.– SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.

1.– Todo contrato que tenga por objeto la ejecución de una obra o servicio contemplará en el pliego de cláusulas administrativas particulares, en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social», subapartado «De la seguridad y salud laboral», las siguientes condiciones especiales de ejecución a cargo de la empresa contratista y subcontratistas:

a) Disponer de personas que, conforme al plan de prevención, ejercen funciones de dirección y han recibido la formación necesaria para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones.

b) Disponer de un procedimiento de inspecciones periódicas en la obra y/o prestación de servicios cuya ejecución pueda generar especial riesgo para la seguridad y salud laboral, a través de su organización preventiva siguiendo las pautas establecidas en el procedimiento de comprobación específico del Plan de Prevención. En dicho procedimiento deberá incluirse la comprobación periódica de las medidas de protección colectiva previstas en la Evaluación de Riesgos/Plan de Seguridad y Salud, así como el uso efectivo de los EPIs.

c) En el caso de obras, la empresa contratista nombrará por cada obra una persona responsable de seguridad y salud perteneciente a la empresa, que tenga formación especializada en prevención y que gestione el Plan de prevención de riesgos laborales.

d) En el caso de obras, promover la coordinación mediante reuniones periódicas del coordinador o coordinadora de seguridad (y en el caso de que no corresponda su nombramiento, la dirección facultativa), la persona responsable de seguridad y salud designada por la empresa y el delegado o delegada de prevención elegida por los trabajadores y las trabajadoras.

e) Cuando en la ejecución del contrato se incorporen personas trabajadoras inmigrantes, proveer procedimientos que permitan una comunicación eficaz para garantizar un sistema de prevención adecuado.

2.– Los órganos de contratación, con anterioridad al inicio de la ejecución de los contratos de obra, presentarán el aviso previo a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Dicho aviso indicará los datos contemplados en el artículo 18 y anexo III del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y podrá realizarse de forma telemática conforme a lo establecido en la Orden de 12 de junio de 2007, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social (BOPV n.º 129 de 5 de julio).

IX.6.– PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE.

El pliego de cláusulas administrativas particulares en el apartado relativo a «Condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental o social», subapartado «De carácter medioambiental», siempre y cuando sea oportuno y estén relacionadas con el objeto del contrato, incluirá, siempre que no constituya especificación técnica o criterio de adjudicación, condiciones especiales de ejecución que toda adjudicataria y subcontratista debe cumplir, tales como:

a) Reutilización y/o reciclado de envases y productos usados y su correcta eliminación a través de gestor autorizado.

b) Recogida selectiva de los residuos, manteniendo las diferentes fracciones separadas para su correcta gestión.

c) Formación en materia medioambiental al inicio del contrato del personal destinado a la ejecución del contrato (gestión de residuos, de productos, reducción de consumos de energía y agua u otros aspectos derivados de las condiciones ambientales establecidas en el contrato.

d) Elaboración de instrucciones de trabajo que contengan principalmente información ambiental, de salud laboral y de seguridad y que estén accesibles en los puestos de trabajo.

Adicionalmente, se elaborarán periódicamente informes de seguimiento del contrato que especifiquen los principales impactos derivados de su ejecución e indicadores ambientales (como por ejemplo la producción y gestión de residuos, el consumo de productos, consumo de combustibles u otras fuentes de energía y emisiones de CO₂-equivalente, etc.). Se requerirá la veracidad de dichos informes a través, por ejemplo de validaciones por terceros, como pueden ser los diferentes sistemas de gestión, declaración jurada por la dirección de la empresa o documentos de control y seguimiento de gestión de residuos.

X. OTRAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA CONTRATISTA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

(Pliego de cláusulas administrativas particulares)

1.– En materia de seguridad y salud laboral, además de las obligaciones contempladas como condiciones especiales de ejecución, y sin perjuicio de las, en su caso, previstas en las prescripciones técnicas, los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos contemplarán las obligaciones que se señalan en el apartado 2 siguiente.

Dichas obligaciones se incluirán en las cláusulas 16.1, 18.1 o 20.1, según corresponda a la materia tratada, de los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares aprobados por el Consejo de Gobierno el 22 de mayo de 2007 (BOPV, n.º 246, de 24 de diciembre de 2007):

2.– Las referidas cláusulas tendrán el siguiente contenido:

«En materia de laboral, seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.– La empresa contratista está obligada al

cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, y en particular:

1.- Cuando las prestaciones a desarrollar estén sujetas a ordenanza laboral o convenio colectivo vendrán obligadas a cumplir con las disposiciones de la ordenanza laboral y convenio colectivo correspondiente.

2.- La empresa, adoptará cuantas medidas de seguridad e higiene en el trabajo fueren de pertinente obligación o necesarias en orden a la más perfecta prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de las personas trabajadoras. Cumplirá así mismo las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por la normativa vigente y antes del inicio de la actividad contratada deberá acreditar el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Haber adoptado una modalidad de organización preventiva acorde con la legislación vigente.

b) Integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales según el artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997 de 17 de enero. Se considerará acreditada dicha exigencia por tener establecido un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales basado en la Norma OHSAS 18001, las Directrices sobre sistemas de Seguridad y Salud de la OIT u otra norma equivalente, siempre que dicho sistema evalúe y acredite el cumplimiento de las medidas exigidas. El cumplimiento de esta obligación también podrá acreditarse por cualquier otro medio de prueba adecuado.

c) La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva correspondiente a la actividad contratada.

d) Disponer de un procedimiento escrito que regule la forma de haber llevado a cabo la Consulta y Participación prevista en el capítulo V de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales o, en su caso, las actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

e) Disponer de un procedimiento que regule el control del cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas procediendo en su caso a la adopción de medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo etc. para garantizar la seguridad de todas las personas trabajadoras.

f) En el caso de obras, haber entregado el Plan de Seguridad y Salud a las empresas subcontratistas y comprobado su cumplimiento, así como cumplir con todas las obligaciones en relación el Libro de Subcontratación previsto en el anexo III del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, de acuerdo con el artículo 13 y siguientes del RD 1109/2007, de 24 de agosto.

g) Disponer de una relación de los puestos de trabajo y/o actividades que requieran presencia de recursos preventivos vinculados a la evaluación de riesgos.

h) Que todo el personal que intervenga en la ejecución del contrato, tanto propio como ajeno, haya recibido en el momento de incorporación una información de riesgos específicos, medidas de protección y medidas de emergencia de ésta, así como, que haya recibido la formación necesaria sobre los riesgos que afectan a su actividad (artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995 y Ley 32/2006 y Real Decreto 1109/2007), de acuerdo con el procedimiento del Plan. En particular, que se dado la formación pertinente sobre el uso de EPIs. A tal efecto, para el sector de la Construcción la empresa adjudicataria podrá utilizar, entre otros, los servicios del Aula Permanente puesta en marcha por el Departamento de Justicia, empleo y Seguridad Social.

i) Disponer de Justificante de la entrega de equipos de protección individual, que en su caso, fueran necesarios.

j) Proporcionar servicios comedores y de descanso adecuados, y servicios higiénicos, y vestuarios teniendo en cuenta el número de trabajadores y trabajadoras y la localización de las zonas de trabajo.

k) Planificar el desarrollo de los trabajos y la contratación de personal de forma que se respete las jornadas de descanso de las trabajadoras y los trabajadores y que la realización de horas extraordinarias sea excepcional.

l) Presentar en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social la relación de empresas subcontratistas y personas trabajadoras autónomas que vayan a participar en la obra con indicación de la fecha de inicio y finalización de la actividad, actividad subcontratada y personal que realizará las tareas.

Si la empresa subcontrata parte de la ejecución del contrato deberá exigir a las subcontratas los justificantes de las obligaciones anteriores y entregarlos a la Administración contratante. En el caso de obras, las empresas deberán, así mismo, poner en conocimiento de la persona que realiza la función de coordinación de seguridad y salud de la obra las subcontrataciones realizadas con carácter previo al inicio de los trabajos.»

XI. CUADRO DE SEGUIMIENTO

La carátula del pliego de cláusulas administrativas particulares de los contratos incluirá el siguiente cuadro para facilitar la visualización y seguimiento de los aspectos medioambientales, sociales y relativos a otras políticas públicas incorporados al procedimiento y al contrato. En dicho cuadro se señalará con un «SÍ» la casilla correspondiente a la incorporación de los aspectos referidos

<i>Crterios</i>	<i>Inserción laboral</i>	<i>Criterios Igualdad de mujeres y hombres</i>	<i>Prevención de Riesgos Laborales</i>	<i>Medioambientales</i>
<i>Objeto del contrato</i>				
<i>Criterios de solvencia técnica y profesional</i>				
<i>Especificaciones técnicas</i>				
<i>Criterios de adjudicación</i>				
<i>Condiciones especiales de ejecución</i>				

XII. CONVIVENCIA CON OTRAS INSTRUCCIONES Y CIRCULARES

Las presentes instrucciones son compatibles con las anteriormente aprobados en relación con la inserción de condiciones lingüísticas de ejecución aprobadas por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2006 que igualmente deberán ser tenidas en cuenta por los órganos de contratación.

Ley 31/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas

TÍTULO II. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS.

CAPÍTULO I. MEDIDAS CON RELACIÓN A LAS FINANZAS Y EL PATRIMONIO DE LA GENERALIDAD.

SECCIÓN I. MEDIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN.

Artículo 35. Fomento de los objetivos sociales en la contratación. (Redacción según Ley 7/2004, de 16 de Julio)

1. En los términos establecidos por el presente artículo, los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalidad deben reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos, empresas de inserción sociolaboral reguladas por la [Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral](#), o a entidades sin afán de lucro que tengan como finalidad la integración laboral o social de personas con riesgo de exclusión social, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por las normas del Estado y de la Generalidad que los sean aplicables y que su finalidad o su actividad, de acuerdo con sus normas reguladoras, estatutos o reglas fundacionales, tenga relación directa con el objeto del contrato.
2. Los objetos contractuales susceptibles de reserva son las obras y servicios de conservación y mantenimiento de bienes inmuebles; los servicios de mensajería, correspondencia y distribución, de artes gráficas, de limpieza y lavandería, de restauración y de recogida y transporte de residuos, y los servicios y suministros auxiliares para el funcionamiento de la Administración. Sin embargo, los órganos de contratación pueden ampliar la reserva a otros objetos contractuales, dependiendo de la adecuación de las prestaciones a las peculiaridades de los centros, empresas y entidades a que se refiere el presente artículo.
3. Los contratos reservados son exclusivamente los adjudicados como contrato menor o por procedimiento negociado por razón de la cuantía económica, de acuerdo con los umbrales establecidos por la legislación de contratos de las administraciones públicas. Con los mismos límites cuantitativos aplicables a

los procedimientos negociados, los órganos de contratación pueden no utilizar los procedimientos derivados del sistema de contratación centralizada cuando se pretenda adjudicar, mediante reserva social, alguna de las prestaciones a que se refiere el apartado 2.

4. Los contratos reservados deben someterse siempre al régimen jurídico establecido por la normativa vigente reguladora de la contratación pública, sin que en ningún caso pueda requerirse la constitución de garantías provisionales o definitivas.
5. Las entidades a las que se refiere el apartado 1 que quieran ser contratadas en cumplimiento de las medidas reguladas por este artículo deben inscribirse previamente en el Registro electrónico de empresas licitadoras de la Generalidad, en las condiciones determinadas por vía reglamentaria. (Redacción según Ley 17/2007, del 21 de Diciembre).
6. El Gobierno debe fijar, al inicio de cada ejercicio, la cuantía económica de la reserva social que debe aplicar cada departamento, incluyendo los organismos o empresas públicas vinculadas o dependientes. El importe fijado no debe superar el 20% del importe contratado en el ejercicio anterior mediante contratos menores o procedimientos negociados por razón de la cuantía en los contratos que tienen por objeto las prestaciones a que se refiere el primer inciso del apartado 2.
7. Las entidades que integran la Administración local de Cataluña pueden aplicar la reserva social establecida por el presente artículo en los términos que establezca el acuerdo correspondiente del pleno de la corporación.
8. Complementariamente a la reserva social establecida por este artículo, los departamentos, los organismos y las empresas de la Generalidad y, si procede, las entidades que integran la Administración local de Cataluña, teniendo en cuenta las peculiaridades y necesidades a satisfacer en cada caso, deben promover también encargos de gestión para la ejecución de las prestaciones correspondientes a las empresas públicas o a otras entidades del sector público que tengan por finalidad la inserción laboral de personas discapacitadas, la integración de personas con riesgo de exclusión social o la satisfacción del derecho al trabajo de los presos y los penados internados en establecimientos penitenciarios, y tengan la consideración de medio propio instrumental. El volumen de estos encargos en ningún caso puede conllevar una disminución de la reserva social establecida por este artículo para los centros, las entidades y las empresas del tercer sector. (Añadido por Ley 17/2007, del 21 de Diciembre).

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

594 *Ley Foral 13/2009, de 9 de diciembre, de modificación del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de Contratos Públicos.*

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO DE NAVARRA

Hago saber que el Parlamento de Navarra ha aprobado la siguiente

Ley Foral de modificación del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de Contratos Públicos.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española, en su artículo 49, establece que «los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos».

Toda persona que esté en disposición de desempeñar un trabajo debe tener la posibilidad de acceder, en un plano de total igualdad y libre de toda discriminación, a un empleo adecuado y de calidad. No solo para asegurar su subsistencia, sino por el primordial factor de integración social que representa el empleo.

Las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social constituyen un colectivo que soporta unas dificultades especiales para su incorporación al empleo. Esta situación exige una implicación especial de las Administraciones y de la sociedad en general. Los poderes públicos tienen la obligación de crear y financiar las medidas e instrumentos necesarios para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo en condiciones de igualdad.

La Ley de Integración de los Minusválidos, en su artículo 41.1, determina que «los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo...».

La misma Ley, en su artículo 42.1, define los Centros Especiales de Empleo como «aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal».

Igualmente, tal y como se recoge en el Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril, y su posterior modificación por el Decreto Foral 60/2009, de 2 de julio, los centros de inserción sociolaboral son los encargados de «proporcionar a las personas provenientes de situación de exclusión, y como parte de sus itinerarios de inserción sociolaboral, procesos integrados y personalizados constituidos por una actividad laboral remunerada, una formación profesional adecuada y, en su caso, una intervención o acompañamiento social que permita su posterior inserción social y laboral.

Actualmente, los Centros Especiales de Empleo son una importante herramienta de creación de empleo protegido (1.300 personas con algún tipo de discapacidad trabajan en los 16 CEE existentes en Navarra). Igualmente, 11 Centros de Inserción Sociolaboral dan empleo a 130 personas inmersas o en riesgo de exclusión social.

Sin embargo, la actual coyuntura económica está llevando a un escenario de destrucción de empleo de personas con discapacidad y en situación o riesgo de exclusión social en Navarra que, aunque sean susceptibles de acudir a las ayudas del desempleo, serán personas que se refugiarán en casa en contradicción con la labor social que se lleva

ejercitando durante años, sin mencionar la situación en que quedarían personas con discapacidades por enfermedad mental grave, colectivo especialmente vulnerable a cualquier cambio sustancial en su proceso de rehabilitación e integración, y que experimentará un muy probable incremento de situaciones de descompensación.

La Administración Foral puede paliar en parte esta situación de destrucción de empleo en estos colectivos, manteniendo, mejorando y apoyando a estos centros con las subvenciones actualmente en vigor pero también elaborando las medidas legislativas necesarias para el mantenimiento y mejora del empleo en estas empresas.

A tal fin, la Ley Foral de Contratos Públicos de Navarra en su artículo 9 establece que las administraciones públicas «podrán reservar hasta un 20 por 100 de los contratos públicos a entidades de carácter social». Sin embargo, la ejecución de este artículo ha sido nula, debido en parte a que no es de obligado cumplimiento, pues su aplicación queda en manos de la voluntariedad de las diferentes entidades públicas sometidas a esta Ley Foral.

Una nueva redacción del artículo 9, tendente al obligado cumplimiento del mismo por parte de las entidades públicas, posibilitaría garantizar la estabilidad y el empleo de los Centros Especiales de Empleo y de los Centros de Inserción Sociolaboral de Navarra.

Esta Ley Foral permite determinar un porcentaje más acorde a la realidad de la reserva de contratos adjudicados, estableciendo un mínimo de un 6 por 100 de reserva del importe de los contratos adjudicados.

Artículo único.

Se establece una nueva redacción del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de Contratos Públicos, con el siguiente contenido:

«Artículo 9. *Reserva de contratos a entidades de carácter social.*

1. Las entidades públicas sometidas a la Ley Foral deberán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro y Centros de Inserción Sociolaboral o reservar su ejecución a determinadas empresas en el marco de programas de empleo protegido cuando la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas o en situación de exclusión social que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias y/o carencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

2. El importe de los contratos reservados será de un 6 por 100 como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

3. Los anuncios de licitación de los contratos objeto de esta reserva deberán mencionar expresamente la presente disposición».

Disposición final.

Esta Ley Foral entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Foral de Navarra».

Yo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, promulgo, en nombre de S.M. el Rey, esta Ley Foral, ordeno su inmediata publicación en el «Boletín Oficial de Navarra» y su remisión al «Boletín Oficial del Estado» y mando a los ciudadanos y a las autoridades que la cumplan y la hagan cumplir.

Pamplona, 9 de diciembre de 2009.—El Presidente del Gobierno de Navarra, Miguel Sanz Sesma.

(Publicada en el «Boletín Oficial de Navarra» número 152, de 11 de diciembre de 2009, y número 155, de 18 de diciembre de 2009)



INFORME 1/2009, DE LA JUNTA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE NAVARRA, SOBRE LAS INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY FORAL 6/2006, DE 9 DE JUNIO, DE CONTRATOS PÚBLICOS.

La Comisión Permanente de la Junta de Contratación Pública, en sesión celebrada el día 9 de junio de 2009, aprobó por unanimidad, el siguiente informe:

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 12 de mayo de 2009 tiene entrada en la Junta de Contratación Pública un oficio del Director del Servicio de Asistencia Técnica y Administrativa del Servicio Navarro de Empleo en el que solicita informe sobre unas Instrucciones para la aplicación del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, elaboradas en cumplimiento del Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 9 de febrero, al que se acompañan informe del Director del Servicio de Promoción de Empleo e Igualdad de Oportunidades, de fecha 6 de mayo de 2009, y un Proyecto de Instrucciones para la aplicación del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos para someter a la aprobación del Gobierno de Navarra.

SEGUNDO.- El Director del Servicio de Promoción de Empleo e Igualdad de Oportunidades, en el mencionado informe de fecha 6 de mayo de 2009, señala que el artículo 9 de la Ley Foral 6/2009, de 9 de junio, de Contratos Públicos, de conformidad con la Directiva 2004/18/CE, del Parlamento y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, permite a las entidades sometidas a dicha Ley Foral que dispongan hasta un 20% del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior para contratos sometidos a los talleres protegidos, centros especiales de empleo o a empresas de inserción.

Añade que el Gobierno de Navarra, en sesión de 9 de febrero de 2009, con el fin de paliar la desaceleración de la actividad económica, con especial incidencia en el sector más débil, como los discapacitados y otros colectivos con riesgos de exclusión, acordó que los órganos competentes para la celebración de contratos públicos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra velen por la aplicación de la reserva de contratos a entidades de carácter social, en los términos establecidos en la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, y encomendó al

Servicio Navarro de Empleo la elaboración de las normas o instrucciones necesarias.

A tal efecto informa que se ha optado por elaborar unas instrucciones adaptadas a los centros especiales de empleo y a los centros de inserción sociolaboral. Por ello se excluyen los contratos de obra nueva, los de limpieza de locales en los que no exista contratación previa, debido al régimen de subrogación, y se determina que a la hora señalar los plazos de ejecución del contrato se tenga en cuenta el perfil de las personas que trabajan estos centros. Por último, señala que si en uso de esta reserva no se presentaran ofertas, se permite su adjudicación a cualquier empresa, previos los preceptivos trámites.

TERCERO.- Las Instrucciones sometidas a consulta se componen de un preámbulo, no definido de esta forma ni destacado formalmente, seis normas numeradas de primera a sexta y un epígrafe denominado legislación, que viene a ser un anexo con definiciones legales.

El preámbulo señala que la Exposición de Motivos de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, fija como uno de los objetivos de la Ley Foral la colaboración de la actividad contractual en la ejecución de políticas de carácter social y, a estos efectos, prevé dicha norma la introducción de consideraciones de carácter social como condiciones especiales de ejecución del contrato o la posibilidad de reserva de contratos a centros especiales de empleo y centros de inserción sociolaboral.

Seguidamente, da cuenta del Acuerdo del Gobierno de fecha 9 de febrero de 2009, en el que se determinó que los órganos competentes para la celebración de contratos públicos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra velarían para que se reserven contratos a entidades de carácter social, en los términos establecidos en el artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, y ordenó al Servicio de Promoción de Empleo e Igualdad de Oportunidades del Servicio Navarro de Empleo la elaboración de propuestas de normas, medidas o instrucciones que resulten necesarias, que deberían ser informadas por la Junta de Contratación Pública.

Manifiesta el preámbulo que las Instrucciones se han elaborado para garantizar la reserva de ejecución de determinados contratos por entidades de carácter social y para garantizar, asimismo, la agilidad y eficaz gestión que debe presidir la actuación administrativa.

Las normas de las instrucciones tienen el siguiente detalle: primera "objeto de las instrucciones"; segunda "Definiciones"; tercera "Reserva"; cuarta "Contratos que podrán ser reservados"; quinta "Procedimientos de adjudicación" y sexta "Vigencia de los contratos". Terminan las instrucciones con un epígrafe "Legislación" donde informa del régimen

normativo de los Centros Especiales de Empleo y de los Centros de Inserción Sociolaboral.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- De conformidad con el artículo 2.1 a) del Decreto Foral 236/2007, de 5 de noviembre, por el que se regula la Junta de Contratación Pública y los procedimientos y registros a su cargo, corresponde a la Junta de Contratación Pública informar las medidas e instrucciones que incidan en los aspectos administrativos, técnicos y económicos del sistema de contratación.

SEGUNDA.- Las instrucción primera "Objeto de las Instrucciones" viene a establecer el ámbito de aplicación de las instrucciones. La instrucción segunda "Definiciones" acota los centros que pueden ser destinatarios de la reserva de contratos conforme al ordenamiento vigente.

La instrucción tercera, bajo la denominación "Reserva", establece las reglas de cálculo para determinar el importe presupuestario de los contratos sometidos a las Instrucciones y que asciende a una cifra mínima del 10% de los contratos adjudicados el ejercicio inmediatamente anterior sin que pueda exceder del 20% de dicha cifra, excluyéndose del cómputo los contratos de obras de primer establecimiento, reforma o gran reparación y las concesiones de obras públicas.

Esas cifras no exceden el límite máximo legal del 20% del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior que se fija en el artículo 9.3 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos.

TERCERA.- La instrucción cuarta especifica que tipos de contratos deben ser objeto de reserva a las entidades de carácter social que ha señalado en la instrucción segunda y lo hace por referencia al Anexo de las instrucciones. Examinada la documentación del expediente, en éste no figura tal anexo, sin que tal omisión de documentación afecte a la legalidad de las Instrucciones, ya que de la restante documentación se deduce que es una concreción de los contratos públicos que serán objeto de la reserva, siendo por tanto esta instrucción conforme a lo regulado en el artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos.

CUARTA.- La instrucción quinta "Procedimientos de adjudicación", cuyo contenido se ajusta a las previsiones de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, viene a ser un recordatorio de que los contratos objeto de reserva son contratos públicos que deben ser objeto de licitación conforme a las normas generales y que la única diferencia es la restricción de participación a determinados licitadores tal como se deduce

del análisis del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos.

Si se establece la salvedad, en aras de la eficacia administrativa, que en el caso de no obtenerse ofertas por parte de las entidades de carácter social, los contratos sean objeto de procedimientos de licitación abiertos a todo tipo de licitadores, conforme a las normas generales de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos.

QUINTA.- La instrucción sexta "Vigencia de los contratos" se ajusta al contenido de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos, al ordenar que, con respeto a los plazos máximos señalados en la norma, se tengan en cuenta el perfil de las personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo y en los Centros de Inserción Sociolaboral. Por otra parte, dicha instrucción resulta necesaria para evitar la posible disfunción que podría darse si se incluyera el contrato dentro la reserva que marcan estas instrucciones y luego se hiciese inviable su ejecución por estos centros al marcar un plazo de ejecución no ajustado a las especiales características del personal de estos centros.

CONCLUSIÓN

Las instrucciones para la aplicación del artículo 9 de la Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos elaboradas por el Servicio Navarro de Empleo se encuentran ajustadas a la normativa reguladora de la contratación pública y, en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 9 de febrero de 2009, pueden ser remitidas al Gobierno de Navarra para su consideración y aprobación, en su caso.

Pamplona, 9 de junio de 2009.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

DE AVILÉS

INSTRUCCIÓN para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés (ICS).

Exposición de motivos

La Constitución Española en su artículo 40.1 impone a los poderes públicos la obligación de promover el progreso social y económico, una distribución de la renta más equitativa y una política orientada al pleno empleo. Sin perder de vista la Carta Magna, el objetivo es garantizar derechos constitucionales como la igualdad efectiva y la plena participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social (art. 9.2.) sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14), promover la formación y readaptación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2.), o la integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos (art. 49).

Teniendo en cuenta estos derechos, deberes y principios constitucionales, se ha estudiado la posibilidad de incluir criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés y ello porque la legislación de contratos ha recogido de forma inequívoca la finalidad social de la contratación pública y su orientación hacia el interés público, así, tanto la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), como la Directiva 2004/18/CE de 31 de marzo de 2004, sobre procedimientos de adjudicación de contratos públicos de obras, suministros y servicios, recogen en su articulado la inclusión de criterios sociales en los procedimientos de adjudicación y ejecución, con referencias expresas a la igualdad de sexos, las personas discapacitadas, la inserción sociolaboral o las políticas de empleo.

Para materializar la inclusión de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés, se constituyó una Comisión Técnica que estudió las posibilidades de su inclusión y estableció clausulados concretos, facilitando desde una plena seguridad jurídica su aplicación práctica. El resultado es un documento que se complementa con un informe jurídico y que se ha elaborado bajo criterios de brevedad y claridad, con la pretensión de que sea lo suficientemente práctico para aplicarlo del modo más sencillo posible en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés.

Incorporar en los contratos públicos criterios sociales relacionados con la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social y/o discapacitadas, promover la calidad en el empleo, favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, o facilitar la seguridad y salud laboral, tienen su amparo competencial en los artículos 25 y 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Además, el artículo 21 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), permite que se dicten Instrucciones y Circulares mediante las que los órganos administrativos establezcan criterios de aplicación o interpretación administrativa de disposiciones y normas.

En base a lo expuesto se dicta esta Instrucción que contiene seis capítulos, el primero regula los contratos reservados, a través de los cuales se limita la participación en el proceso de adjudicación a programas de empleo protegido y entidades concretas con fines de inserción; el capítulo segundo regula la inclusión de cláusulas sociales como criterio de valoración vinculado con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar; el capítulo tercero regula la inclusión de estos criterios cuando no se dan los requisitos señalados en el capítulo anterior, este caso como mejoras o variante; en el capítulo cuarto se regula la inclusión de condiciones especiales de ejecución del contrato; en el capítulo quinto se regula lo relativo a la solvencia técnica y profesional en relación con las condiciones sociales y por último el capítulo sexto se reserva a los órganos competentes en esta materia.

CAPÍTULO I CONTRATOS RESERVADOS

Artículo 1.—*General.*

Conforme a las Disposiciones Adicionales Sexta y Séptima de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), el artículo 19, el considerando 28 de la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo de 2004, y la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, el Ayuntamiento de Avilés reservará la participación en el proceso de adjudicación de determinados contratos a programas de empleo protegido, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 2.—*Contratos a los que se aplica la reserva.*

Serán contratos reservados aquellos cuyo objeto facilite la contratación de mano de obra intensiva y de escasa cualificación que permita una adecuada labor de acompañamiento y seguimiento y en los que se limita la participación en el proceso de adjudicación a programas de empleo protegido y a las entidades señaladas en el artículo 4.

Artículo 3.—*Declaración de la reserva.*

1. Será el/la titular de la Dirección General del Ayuntamiento quien, previa conformidad del/la responsable del Área de Bienestar Social determinara la materialización o concreción de los contratos más adecuados a la reserva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1) a).

2. De modo complementario, y en aras de una mayor transparencia, el Ayuntamiento, a través de las bases de ejecución del presupuesto, podrá fijar un importe económico mínimo para ser adjudicado a través de contratos reservados. Dicho importe se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1 a). La cuantía será adecuada al volumen de negocios, a la capacidad de gestión y a la capacidad de generar empleo de los Centros de Inserción Sociolaboral y los Centros Especiales de Empleo, y tendrá en cuenta la situación del mercado de trabajo y las necesidades de inserción de las personas en situación o riesgo de exclusión social del concejo de Avilés.

Artículo 4.—*Entidades beneficiarias de la reserva.*

1. Las empresas beneficiarias de la reserva regulada en este capítulo deberán cumplir los requisitos establecidos en la legislación aplicable y su finalidad o actividad, de acuerdo con sus normas reguladoras, estatutos o reglas fundacionales, deberá estar relacionada directamente con el objeto del contrato.

2. Se reservará la participación en la adjudicación de contratos públicos reservados a Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción Sociolaboral, y Entidades sin ánimo de lucro que tengan por objeto la integración laboral o social de personas en riesgo de exclusión social.

3. Las Empresas de Inserción deberán estar legalmente constituidas y clasificadas conforme a la Resolución de la Consejería de Industria y Empleo, de 22 de diciembre de 2008, por la que se regula el Registro de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, o bien en el registro establecido por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de inserción.

4. Los Centros Especiales de Empleo deberán estar legalmente constituidos y registrados conforme al Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

5. Las Entidades sin ánimo de lucro deberán estar legalmente constituidas y tener por objeto la integración laboral o social de personas en riesgo de exclusión social.

Artículo 5.—*Procedimientos de adjudicación.*

1. La reserva a Empresas de Inserción y Entidades dedicadas a la inserción sociolaboral se aplicará exclusivamente a través del contrato menor y/o el procedimiento negociado sin publicidad por razón de la cuantía, de conformidad con lo establecido en los artículos 122.3 y 161.2 de la LCSP. Se prohíbe expresamente el fraccionamiento del objeto de contrato.

2. La reserva a Centros Especiales de Empleo o programas de empleo protegido cuando al menos el 70 por 100 de las personas trabajadoras sean personas con discapacidad, podrá aplicarse sin límite de cuantía.

3. La reserva deberá mencionarse en el título del contrato y en el anuncio de licitación, en su caso.

Artículo 6.—*Régimen Jurídico.*

A los contratos reservados se les aplicará el régimen jurídico establecido en la normativa reguladora de la contratación pública, pudiéndose no obstante eximir de la constitución de la preceptiva fianza definitiva.

CAPÍTULO II

INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Artículo 7.—*General.*

1. Conforme al artículo 134 de la LCSP se podrán incorporar al Pliego criterios de adjudicación vinculados con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

2. En aquellos contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares o de prescripciones técnicas, los criterios establecidos en el presente capítulo se podrán incluir en los documentos contractuales y de preparación del contrato que, en su caso, se realicen.

Artículo 8.—*Contratos a los que se incorporan los criterios.*

1. Se incorporarán criterios sociales para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa, en los contratos administrativos de obras, servicios y suministros cuyo presupuesto base de licitación sea superior a cien mil euros y su plazo de ejecución sea superior a cuatro meses, y se trate de los contratos definidos en el artículo 134 LCSP.

2. Para la incorporación de criterios sociales de adjudicación, además de que se den los requisitos establecidos en el artículo 134 LCSP, será imprescindible que el objeto y el título del contrato haga referencia a los criterios sociales que caracterizan su contenido.

3. La incorporación de criterios sociales de adjudicación se validará por el/la titular de la Dirección General del Ayuntamiento, previa conformidad del/la responsable del Área de Bienestar Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1. b).

Artículo 9.—*Comisión Técnica de Valoración.*

En el caso de que los criterios de adjudicación de carácter social no puedan valorarse de forma automática por tratarse de una propuesta de carácter cualitativa, se nombrará una Comisión Técnica de la que formarán parte responsables del Área de Bienestar Social, encargada específicamente de evaluar las propuestas de los licitadores.

Artículo 10.—*Porcentaje de ponderación.*

Los criterios de adjudicación de carácter social regulados en esta capítulo tendrán una ponderación entre el 10% y el 25% del total, realizándose de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1. e).

Artículo 11.—*Criterios aplicables.*

Los criterios de adjudicación de carácter social que deben aplicarse son los que se contemplan en el anexo I a esta Instrucción.

Artículo 12.—*Reglas para la selección de los criterios aplicables.*

La selección concreta de los criterios de adjudicación de carácter social contenidos en el anexo I se realizará del siguiente modo:

a) Si el objeto contractual beneficia o favorece de forma especial a determinado colectivo y justifica uno sólo de los criterios señalados (inserción sociolaboral, creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral, igualdad entre mujeres y hombres, o calidad en el empleo) se tomará exclusivamente dicho criterio entre la puntuación señalada.

b) En los demás supuestos se seleccionarán los criterios de adjudicación en función de las características de cada contrato, repartiéndose, en consecuencia, su puntuación entre ellos.

Artículo 13.—*Justificación de la no inclusión.*

Si de forma excepcional los/las empleados/as municipales que redacten los pliegos considerasen que las características del contrato que se va a licitar, entre los descritos en capítulo, no resultasen adecuadas para incorporar criterios de adjudicación de carácter social o que procediera un porcentaje inferior al establecido, deberán expresarlo motivadamente en informe que se incorporara al expediente, justificando las razones de la inconveniencia, que deberá contar con la conformidad que se regula en el artículo 31.1.c).

Artículo 14.—*Adaptación de los criterios a las características del contrato.*

Los criterios de adjudicación de carácter social, su puntuación y ponderación se establecen como norma de carácter general, sin perjuicio de que puedan adaptarse a las características de cada contrato, incorporando diferentes ítems, eliminando cuestiones no adecuadas, o alterando las puntuaciones o ponderaciones señaladas. En este sentido se deberá atender a las características de cada contrato y las modificaciones propuestas deberán contar con la conformidad que se regula en el artículo 31.1.d).

CAPÍTULO III

INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN COMO MEJORA O VARIANTE

Artículo 15.—*Criterios como mejora o variante.*

1. Cuando el objeto contractual no haga referencia a exigencias sociales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de esta Instrucción, las características sociales se incluirán entre los criterios de adjudicación como mejora o variante con una ponderación del 10% sobre el total, en los contratos administrativos de obras, servicios y suministros.

2. La incorporación de criterios sociales de adjudicación como mejora o variante se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 31.1.b).

CAPÍTULO IV

INCLUSIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

Artículo 16.—*General.*

1. Conforme indica el artículo 102 de la LCSP se podrán incorporar al contrato condiciones especiales de ejecución de tipo social con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2. La incorporación de condiciones especiales de ejecución en los contratos administrativos del Ayuntamiento de Avilés se realizará conforme a lo dispuesto en este capítulo.

3. Las condiciones especiales de ejecución reguladas en este capítulo ni podrán consistir en especificaciones técnicas, criterios de solvencia o criterios de adjudicación y deberían ser adecuadas a la naturaleza de la prestación objeto del contrato.

Artículo 17.—*Contratos a los que se aplican condiciones especiales.*

1. Se incorporarán las condiciones especiales de ejecución reguladas en este capítulo en todos los contratos que requieran la contratación laboral de personal, cuyo presupuesto base de licitación sea superior a cien mil euros y tengan un plazo de ejecución superior a cuatro meses.

2. Las condiciones especiales de ejecución de carácter social se harán constar en el anuncio de licitación y en los Pliegos.

3. En aquellos contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares o de prescripciones técnicas, los criterios establecidos en el presente capítulo se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que en su caso se realicen.

Artículo 18.—*Condiciones especiales aplicables.*

Las condiciones especiales de ejecución reguladas en esta Instrucción y que han de exigirse de modo obligatorio son las que se contienen en el anexo II a esta Instrucción.

Artículo 19.—*Compatibilidad con criterios de adjudicación.*

Las condiciones especiales de ejecución de carácter social son compatibles con los criterios de adjudicación de carácter social. En este caso la coherencia siempre vendrá determinada por el hecho de que las condiciones de ejecución marquen un porcentaje mínimo y los criterios de adjudicación puntúen a los licitadores que mejoren dicho porcentaje.

Artículo 20.—*Condiciones en los contratos de inserción sociolaboral.*

1. En aquellos contratos cuyo objeto contractual lo constituya la inserción sociolaboral se establecerá en el clausulado la obligación de emplear entre la plantilla que ejecutará el contrato a un porcentaje, entre el 30% y el 50%, de personas en situación o riesgo de exclusión social según los perfiles señalados en la Ley 44/2007 de Empresas de Inserción, teniendo preferencia las que procedan de los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés.

2. Se establece en el anexo III de esta Instrucción la metodología y obligaciones detalladas de esta condición, debiendo formar dicho anexo parte del Pliego con pleno carácter contractual, y con el carácter de condición especial de ejecución y condición contractual de carácter esencial.

Artículo 21.—*Condiciones en los contratos en los que se promueve la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral.*

1. En aquellos contratos cuyo objeto contractual incorpore la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral se establecerá en el clausulado como exigencia mínima la obligación de emplear entre la plantilla que ejecutará el contrato al menos un 10% de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, preferentemente las que procedan de los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés.

2. Se establece en el anexo III de esta Instrucción la metodología y obligaciones detalladas de esta condición, debiendo formar dicho anexo parte del Pliego con pleno carácter contractual, y con el carácter de condición especial de ejecución y condición contractual de carácter esencial.

Artículo 22.—*Justificación de la no inclusión.*

Si de forma excepcional el órgano de contratación o los técnicos encargados de redactar los pliegos considerasen que las características del contrato no son susceptibles de incorporar alguna o todas las condiciones de ejecución de carácter social o que procediera una minoración de las obligaciones descritas, deberán expresarlo motivadamente en informe adjunto, justificando las razones de la inconveniencia, y las modificaciones propuestas deberán contar con la conformidad que se regula en el artículo 31.1.c).

Artículo 23.—*Adaptación de los criterios a las características del contrato.*

Las condiciones de ejecución de carácter social, los porcentajes y las obligaciones concretas se establecen como norma de carácter general, sin perjuicio de que puedan adaptarse a las características de cada contrato, añadiendo o eliminando algunos ítems, o bien incrementando o minorando los porcentajes señalados. En este sentido deberá atenderse a las características de cada contrato y las modificaciones propuestas deberán contar con la conformidad que se regula en el artículo 31.1.d).

Artículo 24.—*Compromiso de adhesión.*

Los licitadores deberán presentar el documento de adhesión y compromiso con las condiciones especiales de ejecución de carácter social que se establece en el anexo IV.

Artículo 25.—*Régimen Jurídico.*

Las condiciones especiales de ejecución de carácter social del adjudicatario se considerarán obligaciones contractuales de carácter esencial a los efectos señalados en el artículo 206.g) LCSP y su incumplimiento se considerará como infracción muy grave a los efectos establecidos en el artículo 49.2.e) LCSP.

CAPÍTULO V
SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL

Artículo 26.—*General.*

Conforme indican los artículos 67 y 68 de la LCSP, la solvencia técnica y profesional supone un requisito *sine qua non* para participar en la licitación, ya que las empresas deben acreditar fehacientemente que cuentan con experiencia, personal y medios técnicos para ejecutar debidamente el contrato, se trata así de un análisis previo de aptitud que determina la admisión o no de la empresa a la licitación. A efectos de acreditación de la solvencia en los contratos a que se refiere esta Instrucción se tendrá en cuenta lo regulado en este capítulo.

Artículo 27.—*Solvencia en materia social.*

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional, la debida experiencia, conocimientos, y medios técnicos y humanos en la referida temática social, conforme a lo establecido en los artículos 67 a 69 LCSP.

Artículo 28.—*Acreditación de la solvencia.*

1. En ningún caso los requisitos de carácter social sobre la solvencia supondrán una limitación a la concurrencia sino que deberán analizar la aptitud de los licitadores para ejecutar debidamente el contrato. Así, se plantea como sistema garantista el permitir a los licitadores presentar cuanta documentación estimen oportuna sin perjuicio de la valoración que el órgano de contratación haga de la misma.

2. No se podrá utilizar el requisito de solvencia técnica o profesional en materia social con carácter general, sino que deberá señalarse en qué contratos resulta adecuado, siempre que resulte justificado conforme a la naturaleza, el objeto y el contenido del contrato. Por lo tanto se deberá omitir si los conocimientos técnicos y experiencia en la materia social no resultan imprescindibles para la perfecta ejecución del contrato, e incluirlo en todo caso si resulta necesaria.

Artículo 29.—*Solvencia en contratos con inserción sociolaboral.*

1. Cuando se haya establecido como condición especial de ejecución la exigencia de la contratación de, al menos, un 30% de personas en riesgo de exclusión social entre la plantilla que ejecutará el contrato, se exigirá solvencia técnica y profesional en materia social, de conformidad con lo que se dispone en este artículo.

2. La empresa licitadora o bien las entidades promotoras de la misma, deberán acreditar solvencia técnica y profesional específica en el trabajo con personas en situación o riesgo de exclusión social. La acreditación podrá realizarse por uno o varios de los medios siguientes:

- a) Clasificación como empresa de inserción conforme a la Resolución de 22 de diciembre de 2008, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se establece el Registro de Empresas de Inserción del Principado de Asturias. O sin constar la misma mediante la acreditación del cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- b) Mediante certificaciones firmadas por organismos públicos competentes en materia de inserción sociolaboral que acrediten la trayectoria y experiencia del licitador.
- c) Mediante la relación del personal integrado o no en la empresa que participará en la prestación del contrato referida específicamente a incorporación sociolaboral, señalando su titulación, experiencia profesional y similares trabajos desempeñados.
- d) Mediante el compromiso de convenir la parte del contrato relativa a la inserción sociolaboral con entidades registradas o acreditadas y experimentadas en la materia.
- e) Por cualquier medio de prueba equivalente que considere la empresa oportuno aportar.

Artículo 30.—*Subcontratación.*

Para garantizar la correcta ejecución de los contratos a los que se refiere el artículo 29.1 de esta Instrucción, se podrá exigir también por el órgano de contratación al contratista, advirtiéndose así en los pliegos o en el anuncio, la subcontratación con tercero no vinculado al mismo de determinadas partes de la prestación que no excedan en su conjunto del 30% de su importe del presupuesto del contrato cuando gocen de una sustantividad propia dentro del conjunto que las haga susceptibles de ejecución separada por tener que ser realizadas por empresas que cuenten con determinada habilitación profesional o poder atribuirse su realización a empresas con una clasificación adecuada para realizarla.

CAPÍTULO VI
ÓRGANOS COMPETENTES

Artículo 31.—*Facultades de la Dirección General y de los Servicios de Bienestar Social.*

1. Será el/la titular de la Dirección General del Ayuntamiento quien, previa conformidad del/la responsable del Área de Bienestar Social validará:

- a) La materialización o concreción de los contratos más adecuados a la reserva y la fijación del importe mínimo en las bases de ejecución del presupuesto para ser adjudicado a través de contratos reservados.
- b) La pertinencia de los criterios sociales de adjudicación o en su caso de las mejoras sociales propuestas en función de las características de cada contrato.
- c) Los informes de excepcionalidad a la incorporación de criterios sociales o condiciones especiales de ejecución.

- d) La redacción y ponderación de criterios diferentes a los establecidos en el anexo I y artículos 10 y 15 y la adaptación de las condiciones especiales de ejecución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.
- e) La ponderación de los criterios sociales en relación a las características de cada contrato, dentro de la orquilla señalada en el artículo 10.

2. Corresponderá a los Servicios del Área de Bienestar Social el asesoramiento en el ámbito de las cláusulas sociales y en concreto:

- a) Al Servicio de Educación, Formación y Empleo la evaluación de las propuestas sociales de las empresas licitadoras y el seguimiento de las condiciones especiales de ejecución de carácter social de conformidad con lo dispuesto en el anexo III.
- b) A los Servicios Sociales la acreditación de las situaciones de exclusión social de conformidad con la Ley 44/2007, y, asimismo, junto con el Servicios de Educación, Formación y Empleo, la evaluación y seguimiento de las propuestas sociales de las empresas licitadoras en aquellos contratos en los que la inserción laboral constituya el objeto principal.

Disposición final

Única.—Entrada en vigor.

La presente Instrucción entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano municipal competente.

Avilés, 27 de julio de 2009.—El Alcalde en funciones.—18.557.

Anexo I

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE CARÁCTER SOCIAL

A) Creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral: Hasta 25 puntos.

- Se puntuará con 25 puntos a la empresa que se comprometa a emplear para la ejecución del contrato un mayor número de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, teniendo preferencia las que procedan de programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. El porcentaje mínimo deberá superar el porcentaje obligatorio señalado en las condiciones de ejecución. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula:

$$PL = \frac{NPD}{NMPD} \times 25$$

— PL: Puntuación obtenida por el licitador.

— NPD: N.º de personas con dificultades de acceso al mercado laboral que se compromete a contratar el licitador.

— NMPD: N.º de personas con dificultades de acceso al mercado laboral contenido en la mejor oferta de los licitadores.

- a) De forma alternativa o complementaria, los licitadores podrán comprometerse a subcontratar un porcentaje del presupuesto de adjudicación del contrato a través de empresas de inserción, centros de empleo o entidades sin ánimo de lucro, mediante el correspondiente contrato civil o mercantil. En este caso la puntuación se obtendrá en proporción al importe y porcentaje sobre el presupuesto de contratación que se comprometa a subcontratar el licitador con estas entidades, siempre que no resulte inferior al porcentaje exigido de personas con dificultades de acceso al mercado laboral señalado ni a lo establecido en las condiciones de ejecución. El resto de licitadores obtendrán la puntuación que resulte de la fórmula antedicha.

B) Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: Hasta 25 puntos.

Se valorará hasta un máximo de 25 puntos la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada por la licitadora, desglosándose la puntuación en los siguientes apartados:

1. Se puntuará con 10 puntos a la empresa que, en aquellos sectores con menor índice de ocupación femenina, se comprometa a contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y siempre que el porcentaje sobre el total de la plantilla sea al menos cinco puntos superior al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula:

$$PL = \frac{NM}{NMM} \times 10$$

— PL: Puntuación obtenida por el licitador.

— NM: Número de mujeres que se compromete a contratar el licitador.

— NMM: Número de mujeres que se compromete a contratar la mejor oferta de los licitadores.

- Considerando que ciertos sectores de actividad están notoriamente feminizados y no existe subrepresentación de mujeres, se sustituirá o complementará la redacción por la siguiente: Se puntuará con 10 puntos a la empresa que se comprometa a contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad. El resto de licitadores obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula:

$$PL = \frac{NMR}{NMM} \times 10$$

- PL: Puntuación obtenida por el licitador.
 - NMR: Número de mujeres que se compromete a contratar el licitador en puestos de responsabilidad.
 - NMM: Número de mujeres en puestos de responsabilidad que se compromete a contratar la mejor oferta de los licitadores.
1. Se puntuará con 5 puntos el diseño y presentación por los licitadores de un Plan de igualdad específico que el licitador se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y que detalle las políticas de igualdad de la empresa en relación con la ejecución del contrato en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras.
 2. Se valorará con 10 puntos, las medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres que el licitador se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute el contrato, y que mejoren los mínimos establecidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. La empresa licitadora deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de medidas como cheque servicio o acceso a recursos sociocomunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; la flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios en función de las necesidades de conciliación; u otras similares. Para su valoración la empresa licitadora deberá especificar en su propuesta técnica de forma detallada las medidas de conciliación prevista, el calendario de aplicación y las medidas de seguimiento y evaluación.

C) Calidad en el empleo: Hasta 25 puntos.

Se valoraran con un máximo de 25 puntos cualquiera o las dos situaciones siguientes:

- a) Las propuestas concretas y detalladas sobre condiciones laborales y salariales que mejore lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, y se comprometa la empresa licitadora a aplicar al personal que ejecutará el contrato, cuando no exista Convenio Colectivo de Empresa o del sector de legal aplicación. Para su valoración la empresa licitadora deberá presentar una propuesta técnica que detalle las condiciones laborales concretas y las mejoras específicas.
- b) El compromiso de integrar la plantilla que ejecutará el contrato con personal con contratos indefinidos en un porcentaje superior al establecido como obligación en las condiciones de ejecución. Se otorgará la máxima puntuación a la empresa con un mayor compromiso de contratación indefinida y se puntuará al resto de licitadores de forma decreciente y proporcional siempre que superen el mínimo señalado.

D) Proyecto de Inserción Sociolaboral: Hasta 40 puntos.

Sólo en aquellos casos en los que la inserción sociolaboral constituya el objeto principal del contrato, se valorará hasta un máximo de 40 puntos el proyecto de inserción sociolaboral presentado por la empresa licitadora, siempre que se comprometa a contratar a un porcentaje superior al establecido como condición de ejecución. Desglosándose la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados:

- Número y porcentaje de personas en situación o riesgo de exclusión social que el licitador se compromete a contratar para la ejecución del contrato, dentro de los perfiles señalados en la Ley 44/2007 de Empresas de Inserción.
- Adecuación del proyecto a las prestaciones relacionadas con la inserción sociolaboral definidas en el contenido del contrato.
- Personal técnico especializado en el acompañamiento hacia la inserción.
- Metodología de trabajo prevista para la realización de itinerarios de inserción.
- Indicadores de evaluación y seguimiento de los procesos personalizados de inserción sociolaboral, atendiendo a la claridad, operatividad y pertinencia de los mismos.
- Plan de formación general y específico.
- Propuesta de coordinación en el territorio para la ejecución de las tareas objeto del contrato.
- Mecanismos previstos para la incorporación de las personas con contratos de inserción al mercado laboral ordinario.

Anexo II

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

A) Discapacidad: Las empresas con más de 50 trabajadores/as se comprometen a que la plantilla que ejecute el contrato estará compuesta al menos por un 5% (exigencia mínima) de personas con discapacidad igual o superior al 33%. Si debido a la obligación de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato

no se pudiese cumplir el porcentaje establecido en el pliego, la empresa deberá contratar a personas con discapacidad en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise hasta alcanzar dicho porcentaje. Subsidiariamente podrá acreditarse la aplicación de las medidas alternativas a la Ley 13/1982, de 13 de abril, de integración social de minusválidos previstas en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero y la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000.

B) Creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral: La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos a un 10% (exigencia mínima) de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, preferentemente las que procedan de los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. Si debido a la obligación de subrogación del personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato no se pudiese cumplir el porcentaje establecido en el pliego, la empresa deberá contratar este perfil de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise hasta alcanzar dicho porcentaje. Esta obligación podrá sustituirse mediante el compromiso de subcontratación con una Empresa de Inserción por idéntico porcentaje respecto al presupuesto de adjudicación del contrato.

C) Estabilidad Laboral: La empresa adjudicataria se compromete a ejecutar el contrato con un porcentaje de plantilla indefinida que se fijará entre el 10% y el 60%.

D) Igualdad entre hombres y mujeres: La adjudicataria estará obligada a establecer medidas de favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato conforme establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las empresas con más de 250 trabajadores/as deberán además acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

E) Subrepresentación de mujeres: En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas se exigirá el compromiso de contratar para la ejecución del contrato a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente.

Anexo III

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL DEL PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES INCORPORANDO MEDIDAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL O DE CREACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

Conforme al artículo 26 de la Directiva Comunitaria 2004/18/CE de 31 de marzo de 2004 y el artículo 102 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público se establecen para la ejecución del presente contrato condiciones especiales de ejecución de carácter social relacionados con la inserción sociolaboral, o con la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

El presente anexo, las obligaciones y el protocolo descrito se aplicarán en los casos en que el objeto del contrato señale expresamente la inserción sociolaboral, y por sus especiales características se haya elegido dicho contrato como apto para la ejecución de un proyecto de inserción sociolaboral. Y también cuando el pliego señale como condición de ejecución y/ o como criterio de valoración, la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Se detallan a continuación el protocolo y características de la obligación:

El adjudicatario deberá emplear entre la plantilla que ejecutará el contrato a un porcentaje fijado del X% entre los perfiles descritos en el pliego:

- Con carácter general: Personas con dificultades de acceso al empleo, preferentemente procedentes de los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. En este caso se trata de personas plenamente capacitadas para el empleo pero con escasas oportunidades laborales.
- Y en aquellos contratos cuyo objeto contractual señale de forma expresa la inserción sociolaboral: Personas en situación o riesgo de exclusión, conforme a los perfiles señalados en la Ley 44/2007 de Empresas de Inserción, preferentemente procedentes de los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés.

El porcentaje citado se considerará sobre la plantilla media de la empresa dedicada a la ejecución del contrato y tomando como referencia el número de jornadas laborales anuales que figure en la propuesta técnica del licitador, de forma que el número de contrataciones sea proporcional al número de horas prestadas y no recaiga dicho porcentaje sobre el personal con jornadas reducidas o encargado de bajas y sustituciones.

Una vez adjudicado el contrato se realizará una primera reunión, de la que se tomará acta, entre el personal designado por el Ayuntamiento de Avilés para el seguimiento del mismo, entre el cual estará al menos el o la responsable del contrato y un profesional de los servicios de Bienestar Social y el representante que designe la empresa adjudicataria en la que se tratarán, entre otras, las siguiente cuestiones:

- Explicación detallada a la empresa del contenido y obligaciones derivadas de la condición de ejecución relativa a la inserción sociolaboral o a la contratación de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.
- Definición específica de los perfiles profesionales a contratar que requiera la empresa para la ejecución del contrato.
- Acuerdo y concreción del número de puestos de trabajo que serán cubiertos a través de la reserva expresada en la presente cláusula, así como las fechas aproximadas de incorporación de las personas a contratar. El número y las fechas de contratación podrán variar, de conformidad con el Ayuntamiento de Avilés, a lo largo de la prestación del servicio (siendo inferior al principio y superior después o al revés), para adaptarse a las necesidades de la empresa, como pueden ser la disposición en su propia plantilla de las personas necesarias, las bajas, sustituciones y nuevas incorporaciones que se vayan necesitando.

- Condiciones laborales (horario, salario, vacaciones, etc, que en todo caso deberán respetar el convenio de empresa o del sector).
- El sistema establecido para el seguimiento de la inserción sociolaboral o la incorporación laboral.
- Designación de la persona de referencia de la empresa contratista para todas las cuestiones relacionadas con las obligaciones de carácter social.

En todo caso se deberá cumplir el porcentaje establecido tomando como cálculo todo el tiempo de prestación del servicio y el número total de jornadas de trabajo prestadas por los/as trabajadoras/es.

Una vez resuelta la licitación y formalizado el contrato administrativo, la empresa adjudicataria, conforme a lo acordado con el Ayuntamiento de Avilés en cuanto a fechas y número de trabajadores, procederá a la selección y contratación de las/os trabajadoras/es de entre los/as candidatos/as (2 ó 3 por puesto de trabajo) preseleccionados por el programa de acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés.

En el plazo de un mes desde que se vayan realizando las contrataciones del personal establecidas en la presente condición de ejecución y el acuerdo posterior, la empresa adjudicataria comunicará al responsable del contrato los datos relativos a los/as trabajadores/as seleccionados/as y presentará al efecto copia del alta a la Seguridad Social y del contrato de trabajo, dando traslado de esta información al programa de acompañamiento laboral

Con carácter semestral y mientras dure la prestación del servicio la empresa adjudicataria deberá presentar los TC1 y TC2 y el libro de matrícula de la empresa al responsable del contrato para comprobar el efectivo cumplimiento de la obligación de tener en la plantilla que ejecute el contrato el porcentaje fijado de personas procedentes de los programas de incorporación y acompañamiento laboral municipales.

La empresa mantiene por completo sus atribuciones en la relación laboral y por lo tanto, la facultad de emprender las acciones disciplinarias que sean procedentes, aunque deberá comunicarlo a la entidad adjudicataria, a los exclusivos efectos de cumplir la reserva de puestos de trabajo. En este caso (y en el de bajas laborales de larga duración) se realizará una nueva selección para cubrir nuevamente el puesto objeto de reserva conforme al sistema antes señalado.

Gestión de incidencias. Si la empresa detecta problemas laborales, disciplinarios o de competencias profesionales con algún/a trabajador/a podrá optar por comunicarlo al programa de acompañamiento laboral para que este pueda mediar o intervenir, todo ello sin menoscabo de las atribuciones de la empresa en el ámbito de la relación laboral.

Subrogación de las obligaciones. En el supuesto que la empresa adjudicataria subcontrate la ejecución de parte del contrato, la obligación que se deriva de la reserva de puestos de trabajo será asumida igual e íntegramente por la o las empresas subcontratadas.

La empresa contratista podrá cumplir la cláusula social de manera alternativa subcontratando con una Empresa de Inserción o un Centro Especial de Empleo la ejecución de la parte proporcional del contrato que supondría realizar por sí misma la reserva de los puestos de trabajo.

El incumplimiento de la presente obligación por parte de la empresa adjudicataria, constituye causa de resolución del contrato pues el órgano de contratación considera estas condiciones de ejecución de carácter social como obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 206.g), pudiendo dar lugar además a la imposición de sanciones.

Una vez concretadas las personas a contratar, el programa de acompañamiento laboral acordará con las mismas el proceso de seguimiento personalizado en esta etapa de su itinerario de inserción individual. El seguimiento del itinerario se realizará de modo que no perturbe el horario de trabajo ni suponga un factor diferenciador o estigmatizante respecto a la persona contratada.

El Ayuntamiento de Avilés ejerce sus facultades de control y evaluación de la ejecución del contrato y del cumplimiento de la cláusula, pudiendo recabar de la empresa adjudicataria la documentación señalada u otra que estime pertinente, así como la celebración de reuniones de seguimiento o informes periódicos de evaluación.

Anexo IV

DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LAS OBLIGACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

Don/Doña , con DNI , actuando como
 (administrador/a, gerente, representante legal) de la empresa
 y con poder bastante para obligarse en este acto

Declara y manifiesta bajo su responsabilidad:

Que conociendo, de conformidad y aceptando en su integridad los contenidos establecidos en el anexo I del "Pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir la contratación del, incorporando medidas de inserción, y/o igualdad de oportunidades, y/o calidad en el empleo", relativo a las condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social establecidas en el citado pliego:

- La empresa se compromete a reservar un X% de los puestos de trabajo necesarios para la ejecución del contrato, que serán ocupados por personas con dificultades de acceso al empleo, con preferencia entre la participantes en los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. O bien a subcontratar con una Empresa de Inserción el X% del presupuesto de licitación.
- La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo de un 5% (ó superior con carácter voluntario) de personas con discapacidad igual o superior al 33%, o bien a cumplir alternativamente las medidas previstas en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero y la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000.

- La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo de un X% (o superior) de plantilla indefinida, y a respetar inexcusablemente el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Empresa o del sector correspondiente del Principado de Asturias.
- La Empresa adjudicataria y en su caso las posibles subcontratas se comprometen a integrar la prevención en toda la cadena de mando y cumplir las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre y Ley 54/2003, de 12 de diciembre), así como a presentar en el plazo máximo de 3 meses desde la formalización del contrato el Plan de Riesgos Laborales, a designar un representante en materia de salud laboral, y acreditar que el personal ha recibido formación necesaria sobre prevención de riesgos laborales.
- La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo del X%, de mujeres, considerando que la representación media de mujeres recogido por género y rama de actividad en la EPA del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente es del X%.
- En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres cuenten con un menor índice de actividad, la empresa se compromete a contratar para la ejecución del contrato a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente.
- La empresa se compromete a respetar los principios y obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla que ejecutará el contrato. Y así la empresa que tenga en plantilla más de 250 trabajadores/as se compromete a acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Y prueba de conformidad y compromiso, se firma la presente, en, a de de 2009.

Firma y sello de la empresa.



Observatorio de la Exclusión Social
y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid

www.observatorioinclusion.org

Documento elaborado por el Grupo de Trabajo “Cláusulas Sociales” del Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión de la Comunidad de Madrid, el que participan las siguientes entidades y redes:



Con la colaboración de:

