

## INSTRUCCIÓN SOBRE INCLUSION DE CLAUSULAS SOCIALES, AMBIENTALES, LINGÜÍSTICAS, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y DERIVADAS DE OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CONTRATACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE GALDAKAO.

### INTRODUCCIÓN

La contratación pública no puede ser considerada como un fin en sí mismo sino que debe ser visualizada como una potestad o herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento efectivo de sus fines o sus políticas públicas. Es decir, la contratación puede, y debe ser, una técnica que permita conseguir objetivos sociales, ambientales o de otras políticas públicas, en la convicción de que los mismos comportan una adecuada comprensión de cómo deben canalizarse los fondos públicos.

Esto significa que los contratos públicos no constituyen exclusivamente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para la administración, sino que, en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos realizan una política de intervención en la vida económica, social y política de la sociedad.

Con la presente Instrucción se pretende que los Órganos de contratación competentes de esta administración puedan introducir aspectos de naturaleza social, ambiental o aspectos derivados de otras políticas públicas en las contrataciones que lleve a cabo esta administración.

La perspectiva social de la contratación administrativa fue incorporada de una forma relevante por la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación, contemplando la posibilidad de que los poderes adjudicatarios puedan regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios y beneficiarias de las obras, suministros y servicios objeto del contrato.

Por otro lado, cabe significar que la reforma laboral de 2012 modificó la regulación sobre vigencia de los convenios colectivos tras la finalización de su duración inicial pactada (ultraactividad) introduciendo, “salvo pacto en contrario”, un límite anual a esa situación a contabilizar desde la fecha de denuncia del convenio. Para los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la *Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, ese plazo ha vencido en julio de 2013.

La aplicación de la nueva regulación de la ultraactividad es compleja y, dada su novedad, presenta dudas interpretativas en aspectos tales como los supuestos en que el límite anual se desplaza por las previsiones del propio convenio colectivo o el alcance de la desaparición o el mantenimiento de las condiciones de trabajo anteriores una vez que decaiga la vigencia en ultraactividad del convenio colectivo.

Por esta vía puede producirse una merma de las condiciones laborales, en particular salariales, de los y las trabajadoras de empresas afectadas por la finalización de la ultraactividad de los convenios que les eran de aplicación. Por lo tanto, y en la medida de que esta situación puede afectar a trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en actividades sujetas a contratación por parte del Ayuntamiento, este considera necesario introducir unos criterios, que delimiten la actuación de los órganos de contratación en esta materia. Todo ello con los límites y en los casos previstos en el artículo 6 de esta Instrucción.

La normativa estatal en materia de contratación conformada por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones públicas (TRLCSP), incorpora las directrices de la citada directiva (añadiéndose a los criterios sociales los ambientales) en sus artículos 118; condiciones especiales de ejecución del contrato, artículo 150; criterios de valoración de las ofertas y las Disposiciones Adicionales 4ª y 5ª, donde se regulan 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 y los contratos reservados respectivamente. Cabe citar también la regulación de la subrogación que establece el artículo 120 de la citada norma, así como, las prerrogativas que ostenta el Órgano de Contratación reguladas en los artículos 210 y 211 del TRLCSP.

La presente Instrucción debe ser enmarcada dentro de las previsiones del artículo 21 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

No se recogen en esta Instrucción ni todas las posibilidades ni todos los aspectos que podrían ser contemplados. La presente instrucción nace con vocación abierta a la que la experiencia del trabajo desarrollado por las personas que intervienen en los procesos de contratación vaya dándole concreción.

Pretende, la presente Instrucción, incluir además de las cláusulas sociales, ambientales, lingüísticas, para la igualdad de mujeres y hombres y las derivadas de otras políticas públicas como son los aspectos de accesibilidad, entre otros.

## 1.- DISPOSICIONES GENERALES

La presente Instrucción regula la inclusión de cláusulas sociales, ambientales, lingüísticas, para la igualdad de mujeres y hombres y derivadas de otras políticas públicas en los procesos de contratación llevados a cabo por el Ayuntamiento de Galdakao.

La Instrucción está dirigida a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directivas o técnicas, promueven y/o intervienen en los procedimientos de contratación del Ayuntamiento de Galdakao.

La aplicación de la instrucción no podrá suponer la atribución a los Órganos de Contratación de una libertad incondicionada para la selección de las ofertas ni la infracción de los principios generales de la actividad contractual de esta administración, especialmente, los de concurrencia, igualdad, no discriminación además de los principios de libertad de prestación de servicios y circulación de bienes y personas.

### Evaluación y seguimiento

Sin perjuicio de las facultades de los órganos de contratación, se creará una Comisión Técnica que evaluará periódicamente el cumplimiento de la misma.

La Comisión Técnica deberá reunirse, como mínimo, una vez al año, tras la aprobación del proyecto presupuestario anual, en la que se analizará la posible inclusión de cláusulas reguladas en la presente Instrucción en los contratos a celebrar durante el ejercicio presupuestario.

## 2.- RESERVA DE CONTRATOS A ENTIDADES DE CARÁCTER SOCIAL.

El Ayuntamiento de Galdakao reservará anualmente la participación en el proceso de adjudicación de determinados contratos a centros especiales de empleo, a empresas de inserción o a entidades sin ánimo de lucro.

La cuantía económica de la reserva se fijará anualmente por la Concejalía Delegada del Área de Hacienda y Economía a la vista de los informes de gestión correspondientes al año precedente.

Se señala como objetivo anual el porcentaje del 1% sobre la cifra global de contratación del ejercicio.

El porcentaje de reserva se establece para el conjunto del Ayuntamiento, y no por departamentos.

La reserva se efectuará preferentemente en aquellos contratos que por sus características permitan la contratación, o adscripción al objeto del contrato, de un mayor número de personas, así como su apoyo y seguimiento.

La concreción de la reserva de los contratos más adecuados la realizará la Concejalía Delegada del Área de Hacienda y Economía, oídas las áreas correspondientes del Ayuntamiento, cuyos/as titulares deberán a tal efecto realizar sus propuestas.

El Servicio Municipal de Empleo deberá tener permanentemente informados a todos los departamentos de los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción existentes, con indicación precisa de sus objetivos sociales y/o áreas de actividad. La información se trasladará al Servicio de Contratación para su difusión.

Conforme determina la Disposición adicional quinta del TRLCSP, la reserva a Centros Especiales de Empleo, siempre que al menos el 70 % de las personas trabajadoras afectas al contrato sean personas con discapacidad, podrá aplicarse a cualquier contrato sin límite de cuantía.

La reserva a empresas de inserción y a entidades sin ánimo de lucro se aplicará únicamente a través del recurso a los contratos menores y al procedimiento negociado sin publicidad por razón de la cuantía, todo ello conforme a las disposiciones de los artículos 138.3 y 177.2 de la LCSP.

La reserva deberá expresarse en el anuncio de licitación.

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

Los Centros Especiales de Empleo deberán estar constituidos y registrados conforme al Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre. Las empresas de inserción deberán estar constituidas y registradas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, y el Decreto 182/2008, de 11 de noviembre. Las Entidades sin ánimo de lucro deberán tener como finalidad la integración laboral o social de personas con riesgo de exclusión y estar constituidas y registradas conforme a las normas que les sean aplicables.

### 3. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES, AMBIENTALES, LINGÜÍSTICAS, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y DERIVADAS DE OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

### 3.1. Condiciones especiales de ejecución aplicable a todos los contratos:

Estas condiciones se configuran como obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento de las misma por resolver el contrato por incumplimiento culpable según el artículo 223.f) del TRLCSP; o continuar la ejecución del contrato, con la imposición de una penalidad que el órgano de contratación deberá estimar en función de su gravedad y consecuencias entre el 3% y el 10% del presupuesto del contrato, conforme al artículo 212.1 del TRLCSP.

El órgano de contratación podrá inspeccionar el efectivo cumplimiento de las condiciones especiales de ejecución durante la vigencia del contrato, solicitando la documentación y medios de prueba que estime oportunos.

#### 3.1.1. Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres

- Se garantizará por la adjudicataria 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. Se garantizará igualmente la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 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.
- La empresa adjudicataria estará obligada a utilizar un lenguaje no sexista y se eliminará en toda documentación y material cualquier imagen discriminatoria de la mujer, asimismo se fomentará una imagen con valores de igualdad, diversidad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.
- Las empresas obligadas a ello deberán 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.
- Las acciones de prevención de riesgos laborales y la salud laboral incluirán la perspectiva de género y adaptarán su contenido a las características diferenciadas de sexo.
- Se realizarán acciones de sensibilización y formación respecto a los derechos establecidos en las leyes de igualdad o en el convenio colectivo de aplicación, en materia de igualdad, y de conciliación a las personas trabajadoras.

#### 3.1.2. Cláusulas ambientales

A.- Cuando la prestación del servicio conlleve la presentación de documentación, dícese informes, memorias, dossiers, etc., la empresa adjudicataria estará obligada a:

- Utilizar papel 100% reciclado y totalmente libre de cloro.
- Imprimir los documentos a dos caras.

La empresa adjudicataria presentará al inicio del contrato la documentación de los papeles reciclados que utilizará (nombre, marca, características técnicas y ambientales) para que sean autorizados por el Ayuntamiento de Galdakao. Si se

produjeran cambios durante la vigencia del contrato, la adjudicataria tendrá la obligación de informar y solicitar su aprobación por la contratante.

B.- Cuando se vayan a contratar servicios para la realización de trabajos de fotomecánica, impresión y encuadernación de las publicaciones, se hará con el objeto de garantizar un mayor respeto medioambiental tanto de la prestación del servicio en si mismo como de los productos finales. Para lo que se aplicarán los criterios ambientales básicos establecidos en el Material de apoyo por producto/servicio creado por IHOBE para la Compra y Contratación Pública Verde.

### 3.1.3. Cláusulas lingüísticas.

A.- Cuando la prestación del servicio objeto de la contratación comporte una relación directa con la ciudadanía:

- La empresa adjudicataria deberá proporcionar su prestación respetando el derecho ciudadano a ser atendido en las dos lenguas oficiales, debiendo asimismo garantizar el uso de ambas en todos los soportes o actividades que sirvan de base a esa relación (encuestas, cuestionarios, grupos de discusión,... Para ello, la contratista o subcontratista deberá destinar al desempeño de las funciones que tengan relación directa con la ciudadanía la cantidad apropiada de efectivos capacitados para el desarrollo de dichas funciones en euskera.
- Los impresos, escritos y notificaciones de uso público deberán ser realizados en euskera y en castellano por la empresa adjudicataria, dando en todo caso prioridad al primero de ellos.
- La empresa adjudicataria deberá utilizar el euskera en las intervenciones públicas ligadas a la actividad objeto del contrato.
- El resultado del objeto del contrato (estudios, informes, proyectos,...) deberá entregarse en ambas lenguas oficiales cuando el resultado, en su totalidad o en parte, vaya a difundirse entre la ciudadanía y cuando el destinatario del objeto del contrato sea la población infantil o juvenil.

B.- Cuando el objeto de la adjudicación sea una obra pública, la empresa adjudicataria estará obligada a que las señales, indicadores y notas públicas deberán estar en las dos lenguas oficiales.

### 3.1.4. Comercio justo.

En aquellos contratos susceptibles de incorporar en su prestación productos de comercio justo, y siempre que el órgano de contratación determine expresamente esta posibilidad, la empresa adjudicataria deberá incorporar en la prestación del servicio o en el contenido del suministro productos de comercio justo.

La obligación se establece de la siguiente manera (que deberá singularizar el órgano de contratación):

- Sobre determinados productos (café, té, infusiones, cacao, azúcar, arroz, miel, zumos, fruta fresca, especias, vino, algodón, flores, frutos secos, productos textiles, balones u otros).

- Sobre un importe determinado o un porcentaje de productos de comercio justo sobre el total de presupuesto de licitación.

La utilización de productos de comercio justo, deberá acreditarse mediante los dos sistemas de garantía reconocidos a nivel internacional son la acreditación de WFTO –otorgada por la Organización Mundial de Comercio Justo- que avala a entidades, o el Sello Fairtrade (otorgado por la Fair Labelling Organization/Organización del Sello de Comercio Justo), que certifica productos y es accesible a empresas convencionales.

### 3.1.5. Otras políticas públicas.

#### Accesibilidad

Las empresas adjudicatarias deberán respetar los criterios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas en los términos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3.2. Condiciones especiales de ejecución aplicables a contratos de servicios, suministros y especiales de importe igual o superior a 60.000 € y, resto de contratos de importe igual o superior a 200.000 €, IVA excluido, y con un plazo de ejecución superior a 4 meses.

Las condiciones de ejecución aplicables a todos los contratos son asimismo, aplicables en estos contratos.

Se aplicarán las siguientes condiciones especiales de ejecución:

#### 3.2.1. Sociales

1. El pliego de cláusulas administrativas particulares, en aquellos contratos en los que requiriendo la incorporación de personal para su ejecución, exigirá a la empresa adjudicataria el compromiso de:

1.1. Emplear al menos un 50% de personas desempleadas que estén incluidas en los colectivos prioritarios previstos en la Ley 44/2007, de Empresas de Inserción, o en el Decreto 182/2008, de 11 de Noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción.

Los colectivos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo son: jóvenes, aquellas personas con déficit de formación, mujeres, parados y paradas de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social e inmigrantes, con respecto a la legislación de extranjería, u otros que se pudieran determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

1.2. Contratar para la ejecución del contrato un 20% de mujeres superior al señalado en el último trimestre para el sector de actividad concreto por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, en aquellos sectores de actividad en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Si existiera en la contratación el deber de subrogar al personal u otras circunstancias que en el momento de iniciarse la ejecución del contrato impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar ese perfil de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise o se produzcan hasta alcanzar dicho porcentaje.

A fin de poder verificar el cumplimiento de las exigencias de contratación establecidas en esta instrucción las empresas adjudicatarias obligadas a su cumplimiento deberán presentar Documentación que acredite la realización y mantenimiento de la relación laboral (contrato, nóminas, documentos de cotización, etc...) y los documentos que acrediten la efectividad de los pagos de los salarios y de los seguros sociales a las personas empedadas, como el efectivo cobro de los mismos por las personas contratadas.

2. La determinación de los colectivos de personas preferentes de las referidas contrataciones se determinará periódicamente por el Servicio Municipal de Empleo, en base a las características del paro registrado.

3. En el proceso de selección de personal que se realice, la empresa adjudicataria estará obligada a admitir a una persona empleada del Servicio Municipal de Empleo del Ayuntamiento en todas las fases del proceso.

Para la gestión de las ofertas de empleo relacionadas con la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá utilizar los servicios de intermediación laboral del Ayuntamiento (Centro Colaborador de Lanbide), y si esto no fuera posible, hará uso de los servicios propios de Lanbide.

Las condiciones de ejecución se establecen como criterios de carácter general, sin perjuicio de que puedan adaptarse a las características de cada contrato, o añadir otras condiciones de ejecución no incorporadas a la instrucción.

De forma excepcional, el órgano de contratación podrá considerar que las características del contrato no resultan adecuadas para incorporar alguna o algunas de las condiciones especiales de ejecución. En estos casos se justificaran las razones de inconveniencia en informe motivado que se incorporara al expediente para su aprobación por el órgano de contratación.

#### 4. CRITERIOS DE ADJUDICACION

Conforme a lo dispuesto en el artículo 150 del TRLCSP, se podrán incorporar al pliego criterios de adjudicación vinculados con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en el objeto del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenecen las personas usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar.

Los criterios de valoración se incorporaran a los contratos de servicios, suministros y especiales cuyo valor estimado sea igual o superior a 60.000,00 euros y 200.000,00 euros en el resto de contratos y cuyo plazo de ejecución sea superior a 4 meses.

Todo ello, siempre que dichos criterios de valoración estén vinculados directamente al objeto del contrato y figuraran expresamente determinados en el pliego y en el anuncio de licitación.

Los criterios a valorar podrán ser los siguientes:

##### 1. Calidad social de la propuesta:

En la valoración de la calidad social de la propuesta presentada por la empresa licitadora, se desglosará la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados, valorándose cada uno de ellos, máximo, en un 5% del total:

a) Dimensión comunitaria del proyecto:

- Aplicación de metodologías y mecanismos de diálogo y participación de agentes implicados (órgano contratante, profesionales, usuarios/as y voluntariado) en el diseño, mejora, ejecución y evaluación del contrato.
- Coordinación y complementariedad con entidades públicas o privadas -en especial del Tercer Sector- en la ejecución del contrato.
- Participación en redes de trabajo o agrupaciones de entidades sobre la materia objeto de contrato durante el periodo de ejecución.
- Participación de voluntariado: número de personas voluntarias que se adscribirán a la ejecución del contrato, descripción de tareas y volúmenes de dedicación para la atención a los usuarios y usuarias y beneficiarios y beneficiarias de la prestación contractual.
- Adaptación del contenido del contrato al territorio y la identidad local y sociocultural.

b) Transferencia de conocimiento del proyecto.

- Resultados formales de transferencia: publicaciones, conferencias, estudios, comunicaciones que el adjudicatario se compromete a realizar durante la ejecución del contrato o al término del mismo, en relación al desarrollo, la prestación y sus conclusiones.
- Información y sensibilización social sobre la materia objeto del contrato. Volumen y descripción de actividades de divulgación (conferencias, sesiones, participación en foros) para la información y sensibilización sobre la materia objeto del proyecto que la entidad se compromete a realizar.

c) Retorno social del contrato.

- Descripción y volumen de actuaciones que el adjudicatario se compromete a desarrollar con fondos propios en el marco de la ejecución del proyecto.
- Compromiso de falta de ánimo de lucro en cuanto al importe de adjudicación del contrato y compromiso de destinar el importe económico superavitario de la ejecución a financiar proyectos de interés social y solidario. Indicar cuantía o porcentaje.

d) Adaptación del contenido del contrato a las necesidades de los grupos receptores:

- Accesibilidad del servicio para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Adaptación del contenido del proyecto a grupos determinados (inmigrantes, personas mayores, infancia, minorías étnicas, jóvenes, etc.).
- Participación de los usuarios y usuarias en el diseño, mejora y evaluación de la ejecución del contrato.

2. Criterios para la igualdad de mujeres y hombres:

En la valoración de la integración de la perspectiva de género de la propuesta presentada por la empresa licitadora, se desglosará la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados, valorándose cada uno de ellos, máximo, en un 5% del total:

a) Respecto a la plantilla que ejecutará el contrato:

- Número de mujeres que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para la prestación del contrato.



- Número de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral (víctimas de violencia contra las mujeres, mujeres que encabezan familias monoparentales, con discapacidad o desempleadas de larga duración, entre otras), que la persona o entidad licitadora se compromete a emplear laboralmente para ejecutar o prestar el contrato.
- Número de mujeres que se compromete a emplear laboralmente la persona o entidad licitadora en puestos de gerencia, cualificados y de responsabilidad.
- Políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad de mujeres y hombres que la persona o entidad licitadora se compromete a aplicar a la plantilla que ejecutará el contrato; por ejemplo en lo que se refiere a formación, selección, clasificación o categorías profesionales, promoción, remuneración, estabilidad o permanencia, representación, seguridad y salud laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, o conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

b)Respecto a las personas beneficiarias o usuarias de la actividad contractual:

- Número de mujeres beneficiarias o usuarias del contrato y porcentaje sobre el total.
- Medidas de acción positiva previstas para la selección de las personas beneficiarias y priorización de mujeres en la selección de mujeres beneficiarias de la prestación contractual.
- Medidas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que la entidad se compromete a aplicar para la plantilla que ejecute la prestación o para las personas beneficiarias de la actividad. A tal efecto se deberá presentar una propuesta técnica con indicación concreta de los dispositivos propios, privados o socio comunitarios que faciliten la atención de menores o personas dependientes: cheque servicio, comedores, guarderías, centros de día o ludotecas; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad; flexibilización horaria, reasignación de funciones; u otras similares.

c)Plan de Igualdad:

Compromiso de diseñar y aplicar un Plan de Igualdad específico en el marco estricto de la prestación contractual.

d) Diseño, gestión y evaluación con perspectiva de género:

- Consideración de la desigualdad social que afecta a las mujeres en el diagnóstico del proyecto, en sus objetivos y en las actividades previstas.
- Inclusión a lo largo del proyecto y de forma transversal de las diferentes situaciones, necesidades, intereses, aspiraciones y problemáticas específicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad existente en unas y en otros, y en especial, la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Compromiso de presentar una memoria sobre el impacto de género de la contratación, en las personas beneficiarias de la actuación contratada o en el personal que ejecutará la misma. Para ello, deberán presentarse datos desglosados e indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.

3. Proyecto de inserción socio-laboral.

Sólo en aquellos casos en los que la inserción sociolaboral constituya el objeto principal del contrato, se valorará el proyecto de inserción sociolaboral presentado por la empresa licitadora.

A tal efecto, se desglosará la puntuación entre uno o varios de los siguientes apartados:

- Número y porcentaje de personas en situación o riesgo de exclusión social que la licitadora se compromete a contratar para la ejecución del contrato, dentro de los perfiles señalados en el Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro.
- Personal técnico especializado en el acompañamiento hacia la inserción.
- Metodología de trabajo prevista para la realización de itinerarios de inserción, e indicadores de evaluación de los procesos personalizados de inserción sociolaboral, atendiendo a la operatividad y pertinencia de los mismos.
- Plan de formación general y específico.
- Propuesta de coordinación en el territorio con entidades públicas y privadas para la ejecución de las tareas de inserción objeto del contrato.
- Mecanismos previstos para la incorporación de las personas con contratos de inserción al mercado laboral ordinario.

Se establece que la puntuación máxima de estos criterios será de un 20% sobre el total de la puntuación.

Se establecerá en los pliegos la metodología y obligaciones detalladas derivadas de la asunción voluntaria por la licitadora de estas cláusulas.

## 5. SOLVENCIA TECNICA

Las empresas licitadoras deberán cumplir con lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de personas minusválidas, relativo a la obligación de contar, al menos, con un dos por ciento de trabajadores/as con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

A tal efecto y en su caso, los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incorporar en la cláusula relativa a la documentación a aportar por las empresas licitadoras, la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores/as de plantilla como el número particular de trabajadores/as con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración de la empresa licitadora con las concretas medidas a tal efecto aplicadas.

Si el contrato requiere aptitudes específicas en materia social, se podrá exigir una experiencia concreta en ese ámbito a través de las opciones que se regulan en los artículos 76 a 79 del TRLCSP.

Tal solvencia podrá acreditarse por la empresa directamente o a través de la experiencia y medios de otras entidades, cuando acredite que efectivamente dispone de dichos medios, o en su caso, aportando un subcontrato con una empresa que sí cuente con la experiencia necesaria.

6. CRITERIOS Y PAUTAS DE ACTUACIÓN a tener en cuenta en los procedimientos de contratación, actuales y futuros, relativos a servicios, suministros y especiales de importe igual o superior a 60.000 € y, resto de contratos de importe igual o superior a 200.000 €,

IVA excluido, del Ayuntamiento de Galdakao y que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que se contraten prestaciones en las que el componente económico fundamental venga constituido por el coste de la mano de obra, en particular los que se refieran a los sectores de vigilancia y seguridad, limpieza, etc.
- b) Que incorporen cláusulas que obliguen a la empresa adjudicataria a subrogarse en los contratos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que vengan desarrollando el servicio objeto del contrato.
- c) Que, atendiendo a las concretas circunstancias concurrentes en el contrato a celebrar, el órgano de contratación estime necesaria la aplicación de los criterios contenidos en la Instrucción.

Los referidos criterios se aplicarán en aquellos supuestos en los que la parte contratista resuelva adoptar unilateralmente medidas que, como consecuencia del fin de la ultraactividad de los correspondientes convenios colectivos, conduzcan a una merma de las condiciones esenciales de trabajo que venían aplicándose a los trabajadores adscritos a contratos suscritos por entidades del sector público foral y en base a las cuales se estableció el precio del contrato.

El órgano de contratación dejará constancia en los expedientes de contratación cuyo valor estimado supere los límites indicados de las circunstancias que haya tomado en consideración para aplicar o, en su caso, excluir la aplicación de los citados apartados de la presente Instrucción.

## 6.1 CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN PARA LOS CONTRATOS EN EJECUCION

Con carácter general, el Ayuntamiento de Galdakao considera que no resulta razonable que las empresas contratistas procedan, durante la vigencia de un contrato, a rebajar de manera unilateral las condiciones de trabajo del personal adscrito al mismo que fueron tenidas en cuenta en el momento de la presentación de las ofertas y, por tanto, en la determinación del precio de adjudicación.

A partir de esta premisa, los órganos de contratación adoptarán las medidas de gestión necesarias para el desarrollo de las actuaciones que a continuación se indican:

Con la finalidad de identificar los supuestos en los que, como consecuencia de la finalización de la ultraactividad del convenio que venía siendo aplicable, se produzca un minoración de las condiciones de trabajo del personal adscrito a los contratos, el personal responsable de la gestión de los mismos realizará un seguimiento específico de esta cuestión, a través de los siguientes medios:

1º.- Identificación del convenio colectivo que viniera aplicándose al contrato en el momento de la adjudicación y de sus previsiones sobre vigencia y, en su caso, denuncia y aplicación del convenio una vez finalizada la duración inicial pactada de manera que puedan establecerse los plazos en los que, en su caso, podría entenderse que se produce la pérdida de vigencia del convenio.

A través de la página web del Gobierno Vasco puede accederse por vía telemática a la información contenida en el Registro de Convenios Colectivos (en el apartado «consulta pública»), donde se refleja en particular información sobre las denuncias de los convenios e inicio de negociaciones dirigidas a su renovación.

De acuerdo con la normativa vigente ( artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores), «la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y

concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio», y «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación».

Por su parte, la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 («Vigencia de los convenios denunciados») aclara que la nueva redacción del artículo 86.3 ET se aplica a los convenios que ya estuvieran denunciados, si bien el plazo de un año «empezará a computarse a partir de» su entrada en vigor, plazo que comenzó a correr el 8 de julio de 2012 y finalizó, por tanto, el 7 de julio de 2013.

2º.- Identificación de la existencia de minoraciones en las condiciones de trabajo, una vez transcurrido el periodo anual de posible vigencia prorrogada del contrato.

Las personas responsables del contrato podrán requerir a la empresa contratista para que manifieste si ha procedido a modificar las condiciones de trabajo que aplica a los y las trabajadoras adscritas al contrato con posterioridad a la adjudicación del mismo, con indicación del alcance exacto de la modificación efectuada, la norma legal al amparo de la cual se ha llevado a cabo, los trámites seguidos para ello y la posición de la representación legal de las y los trabajadores (comité de empresa o, en su caso, delegados/as de personal) al respecto.

Las personas responsables de la gestión del contrato analizarán y tendrán igualmente en cuenta cualquier información que, en su caso, pudiera hacerles llegar la representación de los y las trabajadoras en la empresa contratista.

En tanto no se establezcan criterios jurisprudenciales firmes que determinen en qué casos se produce la pérdida de vigencia del convenio por el transcurso del plazo de ultraactividad, así como las consecuencias asociadas a la misma, los órganos de contratación procederán como se indica a continuación.

En caso de que se detecte que alguna empresa contratista ha procedido a realizar alteraciones en las condiciones de trabajo que incidan en un incremento de jornada y/o disminución de salarios del personal adscrito al contrato, en función de la supuesta pérdida de vigencia del convenio colectivo que venía siendo de aplicación en el momento de la adjudicación, el órgano de contratación pondrá esta circunstancia en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por si la misma pudiera ser constitutiva de infracción laboral; en particular de la prevista en el artículo 7.10 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: establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas por convenio colectivo o, en su caso, en el artículo 7.6 de esa misma norma: modificación de condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3º.- Pliegos tipo que viene utilizando el Ayuntamiento contienen una obligación específica de exacto cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral.

De haberse previsto en la Carátula del Pliego de Condiciones Administrativas Particulares el carácter esencial de esta obligación o la imposición de penalidades en caso de incumplimiento de la misma, podría procederse bien a resolver el contrato o bien a imponer penalidades por un importe de hasta el 10% del presupuesto del contrato, si se constatará que la reducción de condiciones de trabajo por la empresa contratista constituye un incumplimiento de obligaciones laborales. Esa constatación vendrá determinada por la imposición de una sanción

laboral tras la correspondiente actuación inspectora de la ITSS o el pronunciamiento de una Sentencia judicial, una vez alcance firmeza cualquiera de ellas.

En aquellos contratos que contengan una previsión de prórroga por mutuo acuerdo, los órganos de contratación no suscribirán tales prórrogas con empresas contratistas que hayan procedido a una reducción unilateral de las condiciones de trabajo del personal adscrito al contrato que estuviesen contempladas en el convenio aplicable en el momento de la adjudicación del mismo.

## 6.2 CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN PARA FUTUROS CONTRATOS.

De cara a los futuros procedimientos de contratación y con el fin de cumplir los objetivos en el artículo anterior, los órganos de contratación incluirán, dentro del apartado «Observaciones: otros requisitos» de la Carátula de los pliegos de cláusulas administrativas particulares *Criterios relacionados con el fin de la aplicación en ultraactividad de los convenios colectivos*.

1 Cláusula sobre obligación de mantener las condiciones de trabajo: En el apartado «otras especificaciones» de la Carátula de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos incluidos dentro del ámbito de aplicación de esta Instrucción se incluirá la siguiente cláusula:

*«Durante todo el periodo de ejecución del contrato, la empresa contratista está obligada a no minorar unilateralmente las condiciones de trabajo que, en materia de jornada y salario y en términos anualizados, correspondan en cada momento al personal adscrito al contrato en función del convenio colectivo que resulte de aplicación al presentarse la oferta; y ello con independencia de que tal convenio pueda posteriormente perder su vigencia en aplicación de las previsiones legales o convencionales sobre finalización de la vigencia de los convenios colectivos.*

*La obligación se entenderá cumplida si se mantiene el salario/hora convenio vigente en el momento inmediatamente anterior a aquel en que, en su caso, se produzca la pérdida de vigencia. La empresa contratista vendrá obligada a facilitar al órgano de contratación cualquier información o documentación que le sea requerida para acreditar este extremo.*

*En todo caso, se entenderá igualmente cumplida la obligación si la reducción que eventualmente pueda producirse en el salario/hora convenio se adopta por acuerdo alcanzado entre la empresa contratista y la representación de las y los trabajadores.*

*De no respetarse esta obligación, se impondrá al/la contratista una penalidad cuyo importe se calculará aplicando al presupuesto del contrato el porcentaje en que se haya minorado el salario/hora convenio del personal adscrito al contrato cuya reducción se haya operado en mayor medida hasta el límite del 10%. De superar la reducción del salario/hora convenio del personal que experimente una mayor reducción el 10%, o en caso de que el/la contratista no facilitara la información requerida para acreditar el cumplimiento de la obligación establecida en esta cláusula, se considerará incumplida una obligación esencial del contrato incurriendo el/la contratista en causa de resolución».*

La cláusula incorpora, para la empresa contratista, una obligación de mantenimiento de las condiciones del convenio colectivo aplicables a los trabajadores y trabajadoras adscritas al contrato que se definen con arreglo a un parámetro objetivable (el salario/hora convenio) que incluye los dos elementos básicos del coste salarial: la remuneración del/la trabajador/a

y el tiempo de trabajo necesario para obtenerla. El cálculo de ese parámetro se realizará en términos anualizados, es decir, dividiendo el salario anual entre la jornada (número de horas de trabajo) anual.

El convenio colectivo cuyas condiciones deben tomarse en consideración a estos efectos es el que resulte aplicable a la empresa contratista (y para la realización de la prestación objeto del contrato) en el momento de la presentación de la oferta. Si con posterioridad a ese momento, el convenio se renovase (por aprobarse uno nuevo del mismo ámbito que lo sustituya) o se actualizase (por ejemplo por aprobarse tablas salariales correspondientes a un ejercicio posterior) el parámetro salario/hora convenio se ajustará de acuerdo con lo que disponga el texto y tablas vigentes en cada momento.

La comparación entre el parámetro salario/hora convenio y el salario/hora real del personal adscrito al contrato de trabajo (de acuerdo con el Grupo Profesional-categoría que corresponda dentro del sistema de clasificación profesional del convenio colectivo) determinará el cumplimiento o incumplimiento de la obligación definida en esta cláusula:

- Se cumplirá cuando el salario/hora real sea igual o superior al del convenio.
- Se incumplirá cuando el salario/hora real sea inferior al del convenio, salvo que se acredite que su aplicación responde a un acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

2 Formas de actuación ante posibles incumplimientos: Las personas responsables de la gestión de los contratos realizarán un seguimiento de las condiciones de trabajo que aplican las empresas contratistas de acuerdo con las instrucciones sobre seguimiento y control contenidas en el apartado 4.1 anterior.

En el momento en que se detecte la posibilidad de que se haya producido un incumplimiento de la cláusula de mantenimiento de condiciones de trabajo, se realizarán las actuaciones necesarias para constatar la existencia o no del incumplimiento y su alcance exacto, requiriendo en su caso al/la contratista la información necesaria para determinar estos extremos.

Una vez se acredite la existencia de incumplimiento y su alcance (porcentaje de desviación entre salario/hora real y salario/hora convenio) las personas gestoras del contrato elaborarán un informe-propuesta de penalización (si la desviación es igual o inferior al 10%) o de resolución del contrato (si la desviación es superior al 10% o la empresa no ha facilitado la documentación requerida al efecto), de la que se dará traslado al/la contratista en trámite de audiencia siguiendo para ello las previsiones del TRLCSP y disposiciones concordantes para la imposición de penalidades (artículo 212) o la resolución de los contratos (artículos 223 y siguientes).

## 7. DISPOSICIÓN FINAL.

Entrada en vigor.

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