

INSTRUKZIOA GALDAKAKO UDALAREN KONTRATAZIOAN, EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ETA BESTE POLITIKA PUBLIKOETATIK ERATORRITAKO GIZARTEARI, INGURUMENARI ETA HIZKUNTZARI BURUZKO KLAUSULAK SARTZEAZ.

SARRERA

Kontratazio publikoa ezin da kontsideratu berenez helburu gisa. Aitzitik, botere publikoen zerbitzura dagoen ahalmen edo lanabes juridiko gisa jo behar da, helburu edo politika publikoak benetan bete daitezten. Hau da, kontratazioa, gizarte-, ingurumen- edo bestelako politika publikoei lotutako helburuak lortu ahal izateko teknika izan daiteke, eta izan behar du, diru publikoak nola bideratu behar diren egoki ulertzeko balioko duelako.

Horrek esan nahi du kontratu publikoak ez direla administrazioarentzat baldintza onuragarrietan lehengaez edo zerbitzuez hornitzeko bide bat soilik. Aitzitik, gaur egun, botere publikoek, kontratazio publikoaren bidez, gizartearen bizitza ekonomiko, sozial eta politikoan interbentzio-politika egiten baitute.

Instrukzio honen bitartez, administrazio honen kontratazio-organo eskudunek gizarteari eta ingurumenari buruzko edota bestelako politika publikoetatik eratorritako aspektuak sartu nahi dira, hain zuzen ere, administrazio honek egiten dituen kontratazioetan.

Administrazioaren kontratazioaren ikuspegi soziala, adjudikazio-prozedurak koordinatzeari buruzko Europako Legebiltzarraren eta Kontseiluaren "Directiva 2004/18/CE" k nabarmenki erantsi zuen moduan, botere adjudikaziodunek beharrian sozialei erantzuteko irizpideak jarraitu ahal ditzaten, partikulariki, kontratuaren xedeko lan, horniketa eta zerbitzuen onuradunen populazio kategoria behartsuenen beharriari erantzuteko.

Bestalde, esan beharra dago 2012ko lan erreformak, hasieran hitzartutako iraupena amaitu ondoko hitzarmen kolektiboaren indarraldiari buruzko erregulazioa aldatu zuela (aurreraeragina), hitzarmenaren amaieraren iragartze-datatik hasita egoera horri urtebeteko muga sartuz, "kontrako hitzarmenik izan ezean". Lan merkatua erreformatzeko presako neurriei buruzko 3/2012 Legea indarrean sartu aurretik amaitu diren hitzarmen kolektiboentzat, epe hori 2013ko uztailean amaitu zen.

Aurreraeraginaren erregulazio berriaren aplikazioa konplexua da eta, berrikuntza denez gero, interpretazio aldetik zalantzak agertzen ditu aspektu desberdinetan: urtebeteko epea hitzarmen kolektibo beraren aurreikuspenengatik atzeratuko balitz edo aurreko lan-baldintzak noraino desagertzen edo mantentzen diren ikusita hitzarmen kolektiboaren aurreraeraginaren indarraldia amaitzen denean.

Bide horretatik, ezarri behar ziren hitzarmenen aurreraeragina amaitu delako eraginda dauden enpresetako langileen lan-baldintzen murrizketa gerta daiteke, bereziki, soldatari dagokionean. Beraz, eta egoera honek Udalak kontratatutako jardueretan zerbitzuak ematen dituzten langileei eragin diezaiekeenez, Udalak beharrezkotzat jotzen du irizpide batzuk sartzea, kontratazio-organoek arlo

horretan duten jarduera mugatzeko. Hori guztia, Instrukzio honetako 6. artikuluan dauden aurreikusitako kasuetan eta mugekin.

Azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuz kontratazio arloan egokitu den estatuko araudia, Herri Administrazioen Kontratuei buruzko Testu Bategina onetsi duenak zuzentzarau horren jarraibideak erantsi zituen (irizpide sozialez gain ingurumenekoak gehituz) 118. artikuluan; kontratua betetzeko baldintza bereziak, 150. artikulua; eskaintzak baloratzeko irizpideak eta 4. eta 5. Xedapen Gehigarriak, plantillan ahalmen-urritasuna edo gizarte-bazterketan dauden pertsonak dituzten enpresekin eta irabazi-asmorik gabeko erakundeekin egindako kontratazioa eta erreserbatutako kontratuak, hurrenez hurren, arautzen dituztenak. Era berean, aipagarria da arau horren 120. artikulua ezartzen duen subrogazioaren erregulazioa.

Instrukzio hau, 30/1992 Legea, Administrazio Publikoen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearena, 21. artikuluan adierazten dituen aurreikuspenen barruan kokatu behar da.

Instrukzio honetan ez dira jasotzen ez posibilitate guztiak ezta ager litezkeen aspektu guztiak ere. Instrukzio hau sortu da, kontratazio prozeduretan parte hartzen duten pertsonen garatutako lanaren esperientziak konkrezioa emanez joango zaien bokazioa du.

Era berean, instrukzio honek gizarteari, ingurumenari, hizkuntzari, emakume eta gizonen berdintasunerako eta beste politika publikoetatik eratorritako klausulak, besteak beste, irisgarritasuneko aspektuak ere sartu nahi ditu.

1. XEDAPEN OROKORRAK

Instrukzio honek, gizarteari, ingurumenari, hizkuntzari, emakume eta gizonen berdintasunerako eta beste politika publikoetatik eratorritako klausulak, Galdakako Udalak egindako kontratazio prozeduretan sartzea arautzen du.

Instrukzioa Galdakako udalean, gobernu eta zuzendaritza erantzukizunak edo teknikari gisa, kontratazio prozedurak sustatu edota parte hartzen duten pertsonen zuzenduta dago.

Instrukzioaren aplikazioa ez du suposatzen Kontratazio Organoen baldintzarik gabeko askatasunaren aginpidea ematen zaienik eskaintzak aukeratzeko ezta administrazio honen kontratu-jardueraren printzipio orokorrak, bereziki, lehiakortasuna, berdintasuna, diskriminazio ezari dagozkienak, ezta zerbitzuak emateko eta ondasunak eta pertsonak zirkulatzeko askatasun-printzipioak haustea ere.

Ebaluazioa eta jarraipena

Kontratazio organoen ahalmenak eragotzi gabe, Instrukzio hau prestatzeko eratu den Batzorde Teknikoak aldi-aldi ebaluatuko du berori betetzen den.

Batzorde Teknikoa, gutxienez, urtean behin, bildu behar da, urteko aurrekontuen proiektua onetsi ondoren eta bertan Instrukzio honetan araututako klausulak aurrekontu-ekitaldian zehar egin behar diren kontratuetan sar daitezkeen aztertuko da.

2. IZAERA SOZIALEKO ERAKUNDEEN KONTRATAZIO ERRESERBA.

Galdakako udalak enpleguko zentro bereziak, lan-munduan sartzeko enpresak edo dirua irabazteko xederik gabeko erakundeak erreserbatuko ditu, kontratu jakin batzuk adjudikatzeko prozeduran parte har dezaten.

Erreserbaren diru-kopurua Ogasun eta Ekonomia Arloaren Eskuordeko Zinegotziak finkatuko du, aurreko urteko kudeaketa-txostenak ikusi ondoren.

Urteko helburu gisa ekitaldiko kontratazio-kopuru orokorrarekiko %1eko portzentaia seinalatzen da.

Erreserbaren portzentajea udal osoa kontuan hartuta ezartzen da, eta ez sailez sail.

Erreserba egingo da lehentasunez, dituzten ezaugarriengatik, pertsona kopuru handiagoa, hala nola kontratatu, edo kontratuaren xedeari atxikitzea, hala nola laguntzea eta jarraipena egitea posible den kontratuetan.

Kontratu egokien erreserba Ogasun eta Ekonomia Arloko Eskuordeko Zinegotziak egingo du, dagozkien Udaleko arloei entzun ondoren, titularrek horretarako proposamenak egin beharko dituztelarik.

Udal Enplegu Zerbitzuak sail guztiei, dauden Enpleguko zentro bereziak eta Lan-munduan sartzeko Enpresak zeintzuk diren informatuko die etengabe, helburu sozialak edota diharduten arloak zehaztuz. Informazioa Kontratazio Zerbitzuari helaraziko zaio horien zabalkundea eman dezan.

ZPKLTBren bosgarren Xedapen Gehigarriak zehazten duenaren arabera, Enpleguko Zentro Berezien erreserba, kontratuari atxikitako langileak gutxienez %70ahalmen-urritasuna duten pertsonak direnean, edozein kontratari aplikatu ahal izango zaio zenbateko mugarik gabe.

Lan-munduan sartzeko enpresen eta dirua irabazteko xederik gabeko erakundeen erreserba soili-soilik kontratu txikien bidez eta publizitaterik gabeko prozedura negoziatu bidez aplikatuko da zenbatekoa dela eta, hori guztia ZPKLren 138.3 eta 177.2 artikuluetako xedapenen arabera.

Erreserba lizitazioaren iragarpenean adierazi beharko da.

Erreserbaren enpresa onuradunek aplikatzeko legedian eskatzen diren baldintzak bete beharko dituzte eta euren helburua edo jarduera, arau, estatutu edo fundazioko arauen arabera, kontratuaren xedearekin erlazionaturik egon beharko du zuzenean.

Enpleguko Zentro Bereziak eratu eta erregistratuta egon beharko dira abenduaren 4ko 2273/1985 Errege Dekretuaren arabera. Lan-munduan sartzeko enpresak eratu eta erregistratuta egon beharko dira, abenduaren 13ko 44/2007 Legearen arabera, eta azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuaren arabera. Diru irabazteko asmorik gabeko Erakundeek bazterketa arriskua dutenak lan-munduan edo gizartean

sartzeko helburua izan beharko dute eta eratu eta erregistratuta egon beharko dira aplikatu behar zaizkien arauen arabera.

3. EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ETA BESTE POLITIKA PUBLIKOETATIK ERATORRITAKO GIZARTEARI, INGURUMENARI ETA HIZKUNTZARI BURUZKO KLAUSULAK SARTZEA.

3.1. Kontratu guztiei aplika dakizkiekeen baldintza bereziak:

Baldintza hauek funtsezko izaerako kontratuen betebeharrak gisa ezartzen dira, beroriek bete ezean kontratazio organoak hauta dezakeelarik kontratua suntsiaraztea ez betetze errundunagatik ZPKLTBren 223.f) artikulua arabera; edo kontratua betetzen jarraitzea, zigorren bat ezarri, kontratazio organoak larritasunaren eta ondorioen arabera, kontratuaren aurrekontuaren %3 eta %10aren artean, balioetsi beharko duena, ZPKLTBren 212.1 artikulua arabera.

Kontratazio organoak ikuska dezake kontratuaren indarraldian betearazteko baldintza bereziak benetan betetzen diren, egokitzat jotzen dituen dokumentazioa eta frogabideak eskatuz.

3.1.1. Emakume eta gizonen berdintasunerako klausulak

- Adjudikaziodunak emakume eta gizonen arteko tratu-berdintasuna bermatuko du, enpleguaren irisgarritasuna, sailkapen profesionala, sustapena, iraunkortasuna, prestakuntza, iraungitzea, ordainsariak, kalitatea eta lan-egonkortasuna, lan-jardunaldiaren iraupena eta antolamenduari dagokienez. Era berean, sexu-jazarpena eta lanean sexu arrazoiengatik jazarpena prebenitzeko neurriak har daitezkeen bermatuko da.
- Adjudikaziodunak kontratua betearazteko atxikita dauden pertsonen bizitza pertsonala, familiarra eta laborala bateratzearen aldeko neurriak ezarri beharko ditu, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 3/2007 Lege Organikoak ezartzen duenaren arabera.
- Enpresa adjudikaziodunak lengoai ez sexista erabili behar du derrigorrez eta dokumentazio eta material guztian emakumearen irudi diskriminatzaile oro kenduko da. Era berean, berdintasuna, aniztasuna, rol pluraltasuna eta erantzunkidetasun balioak sustatuko dira.
- Horretara derrigortuta dauden enpresek Gizonen eta Emakumeen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/277 Legean aurreikusitako Berdintasun Planaren diseinua eta aplikazio eragingarria ziurtatu beharko dute.
- Lan-arriskuen prebentzioko egitateak eta lan-osasunak genero perspektiba sartuko dute eta edukia sexu ezaugarri desberdinei egokituko zaizkie.
- Berdintasun eta langileen kontziliazio gaietan, berdintasun legeetan edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritako eskubideekiko sentsibilizazio eta prestakuntzarako egintzak egingo dira.

3.1.2. Ingurumenari buruzko klausulak

A.- Zerbitzuaren prestazioan dokumentazioa aurkeztu behar denean, txostenak, memoriak, dosierrak eta abar, enpresa adjudikaziodunak derrigorrez ondokoa egin behar du:

- . %100eko paper birziklatua eta erabat klororik gabekoa erabili.
- . Dokumentuak bi orrialdeetan inprimatu.
- Enpresa adjudikaziodunak, kontratuaren hasieran, erabiliko dituen paper birziklatuen (izena, marka, teknika- eta ingurumen-ezaugarriak) dokumentazioa aurkeztuko du Galdakako Udalak baimena eman diezaien. Kontratuaren indarraldian zehar aldaketarik balego, adjudikaziodunak kontratatzaileari informatu eta onarpena eskatu beharko dio.

B.- Argitalpenen fotomekanika, inprimaketa eta koadernaketa lanak egiteko zerbitzuak kontratatu behar direnean, bai zerbitzuaren beraren prestazioan bai azken produktuen ingurumenarekiko begirunea handiagoa izatea bermatzeko helburuarekin egingo da. Horretarako, Ihobek produktu/zerbitzu bakoitzeko Administrazioaren Erosketa eta Kontratazio Berderako laguntzako Materialean ezarritako oinarriko ingurumen-irizpideak aplikatuko dira.

3.1.3. Hizkuntzari buruzko klausulak.

A.- Kontratatzen den zerbitzuaren prestazioan herritarrekiko harreman zuzena izango denean:

- Enpresa adjudikaziodunak prestazioa eman beharko du herritarren bi hizkuntza ofizialetan artatua izateko duen eskubidea betez. Era berean, harreman horren oinarrian dauden euskarri edo jarduera guztietan bi hizkuntzen erabilera bermatuko beharko da (inkestak, galdera-sortak, eztabaida-taldeak... Horretarako, kontratistak edo azpikontratatistak, herritarrekin harreman zuzena duten eginkizunak bete daitezen, euskaraz eginkizun horiek garatzeko gai diren efektibo kopuru egokia zuzendu beharko du.
- Herritarren erabilerako inprimakiak, idatziak eta jakinarazpenak euskaraz eta gaztelaniaz egin beharko ditu enpresa adjudikaziodunak, kasu guztietan lehenengoari lehentasuna emanaz.
- Enpresa adjudikaziodunak euskara erabili beharko du kontratuaren xedeko jarduerari lotutako jendaurreko interbentzio guztietan.
- Kontratuaren xedeko emaitza (ikasketak, txostenak, proiektuak...) bi hizkuntza ofizialetan aurkeztu beharko da, emaitza, osoan edo zati batean, herritarren artean zabalduko denean eta kontratuaren xedearen hartzaileak haurrak edo gazteak direnean.

B.- Adjudikazioaren helburua herrilana denean, enpresa adjudikazioduna derrigortuta egongo da seinaleak, adierazleak eta jendaurreko oharrek bi hizkuntz ofizialetan egotea.

3.1.4. Bidezko merkataritza.

Prestazioan bidezko merkataritzako produktuak sar daitezkeen kontratuetan, eta kontratazio-organoak aukera hori espresuki xedatzen badu, enpresa adjudikaziodunak bidezko merkataritzako produktuak sartu beharko ditu zerbitzuaren prestazioan edo horniketaren edukian.

Betebehar hau honela ezartzen da (kontratazio-organoak bereizi beharko du):

- Produktu jakin batzuk (kafea, tea, infusioak, kakaoa, azukrea, arroza, eztia, zukuak, fruta freskoa, espeziak, ardoa, kotoia, loreak, fruitu sikuak, ehungintzako produktuak, baloiak edo bestelakoak).
- Lizitazioaren guztirako aurrekontua kontuan hartuta, bidezko merkataritzako produktuen zenbateko jakin bat edo portzentajea.

Bidezko merkataritzako produktuak erabiltzen direla egiaztatu behar da nazioartean aitortutako bi berme-sistemen bidez, WFTO egiaztatuz –Bidezko Merkataritzaren Mundu Mailako Erakundeak ematen duena-, edo Fairtrade Zigilua (Fair Labelling Organization/Organización del Sello de Comercio Justo), produktuak egiaztatzen dituen eta ohiko enpresetara irisgarria dena.

3.1.5. Bestelako politika publikoak.

Irisgarritasuna

Enpresa adjudikaziodunek pertsona guztientzako irisgarritasun unibertsaleko eta diseinuko irizpideak errespetatu beharko dituzte, 51/2003 Legea, abenduaren 2koa, pertsona ezinduen aukera berdintasuna, bazterketarik eza eta irisgarritasun unibertsala lortzekoaren arabera.

3.2. 60.000 euro edo gehiagoko zerbitzu, horniketa eta berezien kontratuei eta 200.000 euro edo gehiagoko gainerako kontratuei, BEZ kanpo, aplika dakizkiekeen egikaritze-baldintza bereziak, kontratuaren tipologiaren arabera, eta 4 hilabetetik gorako egikaritze-epea dutenean.

Era berean, kontratu guztiei aplika dakizkiekeen exekuzio baldintzak kontratu hauetan aplikatzekoak dira.

Ondoko exekuzio baldintza bereziak aplikatuko dira:

3.2.1. Sozialak

1. Administrazio Klausula Berezien Pleguak, exekutatzeko langileak eranstea behar den kontratuetan, enpresa adjudikaziodunari ondoko konpromisoa exijituko dio:

1.1. Lan-munduan sartzeko Enpresei buruzko 44/2007 Legean, edo lan-munduan sartzeko enpresak kalifikatzea arautzen duen azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuan aurreikusita dauden lehentasunezko kolektiboetan sartuta dauden langabeen %50 gutxienez enplegatzea.

Lan merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboak ondokoak dira: gazteak, prestakuntza urriagoa dutenak, emakumeak, iraupen luzeko langabeak, 45 urtetiko gorakoak, ahalmen-urritasuna dutenak edo gizarte bazterketa egoeran daudenak eta etorkinak, atzerriartasun legediarekiko, edo zehatz daitezkeen beste batzuk, Estatuko Enplegu Sistemaren markoan.

1.2. Kontratua exekutatzeko, Estatistika Institutu Nazionalaren Biztanleria Aktiboaren Inkestak zehaztutako jarduera-sektorerako azken hiruhilekoan adierazitakoa baino %20ko emakume gehiago kontratatzea, emakumeak gutxiegi ordezkaturik dauden jarduera-sektoreetan.

Kontratazioan langileak subrogatu beharko balitz edo kontratua exekutatzen hastean adierazitako portzentajea betetzea galaraziko luketen bestelako inguruabarririk balego, enpresak kontratazio berri guztietan, bajetan eta behar diren edo ematen diren ordezkapenetan profil hori duten pertsonak kontratatu beharko ditu portzentaje horretara iritsi arte.

Instrukzio honetan ezarritako kontratazio-eskakizunak betetzen direla egiaztatu ahal izan daitezen, bete beharra duten enpresa adjudikaziodunek lan-harremana dagoela eta mantentzen dela egiaztatzen duen dokumentazioa (kontratua, nominak, kotizazio-dokumentuak etab.) eta langileen soldatak eta aseguru sozialak ordaindu direla, hala nola kontratatuek kobratu dutela egiaztatzen duten dokumentuak aurkeztu beharko dituzte.

2. Aipatutako kontratazioetan lehentasuna duten pertsona kolektiboak aldi-aldi zehaztuko ditu Udala Enplegu Zerbitzuak, erregistro-tutako langabeziaren ezaugarrietan oinarriturik.

3. Langileak hautatzeko prozeduran, enpresa adjudikaziodunak Udalaren Enplegu Zerbitzuko langilea onartu behar du derrigorrez prozeduraren fase guztietan.

Kontratuaren egikaritzarekin erlazionaturik dauden enplegu-eskaintzak kudeatzeko, enpresa adjudikaziodunak Udalaren lan-bitartekaritza zerbitzuak erabiliko ditu (Lanbideren Zentro Laguntzailea), edo halakorik ezean, Lanbideren zerbitzuak edo beste edozein Zentro Laguntzailearen batenak erabiliko ditu.

Exekuzio-baldintzak izaera orokorra dute, kontratu bakoitzak dituen ezaugarrietara egokitu edo Instrukzioan sartu ez diren bestelako exekuzio-baldintzak ere erantsi daitezkeen arren.

Salbuespen gisa, kontratazio-organoak kontsidera dezake kontratazio-ezaugarriak ez direla egokiak exekuzio-baldintza bereziren bat edo batzuk sartzeko. Halako kasuetan, desegokitasunaren arrazoiak txosten arrazoituan justifikatuko dira eta espedientean sartuko da kontratazio-organoak onetsi dezan.

4. ADJUDIKAZIO IRIZPIDEAK

ZPKLTBren 150. artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratatu beharreko prestazioen erabiltzaile edo onuradun bereziki behartsuak diren populazio-kategorietako beharriaz, kontratuaren xedean definituta dagoen bezala, erantzuten dien eskakizun sozialak asebetetzeko adjudikazio-irizpideak erantsi ahal izango zaizkio pleguari.

Balorazio irizpideak zerbitzu, horniketa eta berezien kontratuei erantsiko zaizkie, aurreikusitako balioa 60.000,00 euro edo gehiagokoa eta gainerako kontratuetan 200.000,00 euro edo gehiagokoa eta exekutatzeko epea 4 hilabetetik goragokoa denean.

Hori guztia, beti ere balorazio irizpide horiek kontratuaren xedearekin zuzenean lotuta daudenean eta pleguan eta lizitazio iragarkian berariaz zehaztuta badaude.

Baloratu behar diren irizpideak ondokoak izan daitezke:

1. Proposamenaren kalitate soziala:

Enpresa lizitatzailerak aurkeztutako proposamenaren kalitate soziala baloratzean, puntuazioa banakatuko da ondoko ataletako bat edo batzuen artean, bakoitza, gehienez, guztirakoaren %5ean baloratuz:

a. Proiektuaren dimentsio komunitarioa:

- Inplikaturako agenteen elkarrizketa eta parte hartzeko metodologia eta mekanismoen aplikazioa (organo kontratatzailea, profesionalak, erabiltzaileak eta boluntarioak) kontratua diseinatu, hobetu, exekutatu eta ebaluatzean.
- Erakunde publiko edo pribatuekiko koordinazioa eta osagarritasuna kontratua exekutatzea - bereziki Hirugarren Sektorean-.
- Kontratuaren xedeko gaiari buruz lan-sareetan edo erakunde-taldeetan dagoen parte hartzea exekuzio epealdian zehar.
- Boluntarioen parte hartzea: kontratuaren exekuzioari atxikiko den boluntario kopurua, zereginen eta dedikazio-bolumenen deskribapena, kontratuko prestazioaren erabiltzaileak eta onuradunak artatzeko.
- Kontratuaren edukiaren egokitzapena lurraldeari eta identitate lokal eta soziokulturalari.

b. Proiektuaren ezagutzaren transferentzia.

- Transferentziako emaitza formalak: Adjudikazioduna kontratuaren exekuzioan zehar edo kontratua amaitzean, garapenari, prestazioari buruz, hartu dituen konpromisoak: argitalpenak, hitzaldiak, ikasketak, komunikazioak eta konklusioak.
- Kontratuaren xedeko gaiari buruzko informazioa eta sentsibilizazio soziala. Erakundeak proiektuaren xedearen gaiari buruz hartu duen konpromisoa: informazio eta sentsibilizaziorako zabalkunde-jardueren bolumena eta deskribapena (hitzaldia, saioak, parte hartzea foroetan).

c. Kontratuak gizarteari itzultzekoa.

- Adjudikaziodunak proiektuaren exekuzioaren markoan garatzea hartu duen konpromisoa: bere funtsekin jarduerak deskribatzea eta bolumena.
- Dirua irabazteko xederik ez izateko konpromisoa, kontratuaren adjudikazioaren diru-kopuruari dagokionez, eta exekuzioaren superabit ekonomikoa interes sozial eta solidarioko proiektuak finantzatzeko bideratzeko konpromisoa. Adierazi zenbatekoa edo portzentajea.

d. Kontratuaren edukia talde hartzaileen beharrezan egokitzea:

- Zerbitzuaren irisgarritasuna ahalmen-urritasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duten pertsonentzat.
- Proiektuaren edukia talde jakin batzuei egokitzea (etorkinak, nagusiak, haurrak, gutxiengo etnikoak, gazteak...).
- Erabiltzaileen parte hartzea kontratuaren exekuzioaren diseinuan, hobekuntzan eta ebaluazioan.

2. Emakume eta gizonen berdintasunerako irizpideak:

Enpresa lizitatzailerak aurkeztutako proposamenak duen genero perspektiba baloratzean, puntuazioa banakatuko da ondoko ataletako bat edo batzuen artean, bakoitza gehienez guztirakoaren %5az baloratuz:

a. Kontratuaren exekutatzeko duen plantillari dagokionez:

- Pertsona edo erakunde lizitatzailerak kontratuaren prestaziorako lanean enplegatzea konpromisoa hartu duen emakume kopurua.
- Lan-munduan sartzeko zailtasun bereziak dituen emakume kopurua (emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak, guraso bakarreko familiaren buru diren emakumeak, ahalmen-urridunak edo iraupen luzeko langabetuak, besteak beste), pertsona edo erakunde lizitatzailerak kontratuaren exekutzeko edo prestaziorako lanean enplegatzerako konpromisoa hartu duena.
- Pertsona edo enpresa lizitatzailerak gerentzia postuetan, kualifikatuetan eta erantzukizuneko postuetan enplegatzea konpromisoa hartu duen emakume kopurua.
- Pertsona edo erakunde lizitatzailerak emakume eta gizonen berdintasun gaietan kontratuaren exekutatzeko duen plantillari aplikatzea konprometitu den Enpresen Gizarte Erantzukizun Politikak; adibidez, ondokoei dagokienez: prestakuntza, hautaketa, sailkapen edo kategoria profesionalak, promozioa, ordainsaria, egonkortasuna edo iraunkortasuna, ordezkaritza, lan-segurtasuna eta lan-osasuna, iraupena eta lanaldiaren antolamendua, edo bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren arteko bateragarritasuna.

b. Kontratuko jardueraren onuradun edo erabiltzaileei dagokienez:

- Kontratuaren emakume onuradun edo erabiltzaile kopurua eta guztirakoarekiko portzentajea.

- Onuradunak hautatzeko aurreikusitako egintza positiborako neurriak eta kontratatutako prestazioaren emakume onuradunak hautatzean emakumeek duten lehentasuna.

- Erakundek prestazioa exekutatzen duen plantillarako edo jardueraren onuradunentzat bizitza pertsonala, laborala eta familiarraren artean aplikatzea konprometitzen den kontziliazio neurriak. Horretarako, proposamen tekniko bat aurkeztu beharko du, adingabeak edo mendekotasuna duten pertsonak artatzeko baliabide propioak, pribatuak edo soziokomunitarioak adieraziz: zerbitzu-txartela, jantokiak, haurtzaindegiak, eguneko zentroak edo ludotekak; lan-jardunaldiaren murrizketen gaineko hobekuntzak, eszedentziak, lizentziak edo aitatasun edo amatasun baimenak; ordutegiaren malgutasuna, eginkizunen berresleipena; edo antzeko beste batzuk.

c. Berdintasun Plana: kontratuaren prestazioaren markoan Berdintasun Plan berezi bat diseinatu eta aplikatzeko konpromisoa.

d. Genero perspektiba duen diseinua, kudeaketa eta ebaluazioa:

- Emakumeei eragiten dien desberdintasun sozialaren kontsiderazioa proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurreikusitako jardueretan.

- Emakumeen eta gizonen egoera, beharizan, interes, gogo eta arazo desberdinak zeharka sartzeari proiektuan zehar, batzuen eta besteen aniztasuna eta, bereziki, askotariko diskriminazioa jasaten duten emakumeen egoera kontuan hartuz.

- Kontratututako jarduketako onuradunengan edo berori exekutatutako duten langileengan, kontratazioak duen genero inpaktuari buruzko memoria aurkezteko konpromisoa. Horretarako, aplikatutako berdintasunerako neurrien eraginkortasuna ebaluatu ahal izateko datuak banakatuta eta adierazleak aurkeztu beharko dituzte.

3. Lan-munduan eta gizartean txertatzeko proiektua.

Enpresa lizitatzailleak aurkeztutako lan-munduan eta gizartean txertatzeko proiektua baloratuko da, soilik kontratuaren helburu nagusia lan-munduan eta gizartean txertatzea denean.

Horretarako, puntuazioa banakatuko da ondoko ataletako bat edo batzuetan:

- Lizitatzailleak kontratua egikaritzeko gizarte bazterketa egoeran edo horren arriskuan dauden pertsona kopurua eta portzentajea kontratatzeke hartu duen konpromisoa, Azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuan adierazitako profilen barruan. Izan ere, bertan arautzen baitira lan-munduan sartzeko enpresen kalifikazioa, horietara sartzeko prozedura eta bere erregistroa arautzen baitira.

- Langile tekniko adituak gizarteratzeari begira laguntzen.

- Gizarteratzeko ibilbideak egiteko aurreikusitako lan-metodologia, eta lan-munduan eta gizartean prozesu pertsonalizatuak ebaluatzeko adierazleak, horien eraginkortasun eta beharrezkotasunari arreta jarritz.
- Prestakuntza plan orokorra eta berezia.
- Lurraldean erakunde publiko eta pribatuekiko koordinazio-proposamena, kontratuaren xedea den gizarteratze-zereginak egikaritzeko.
- Ohiko lan merkatuan txertatzeko kontratuak dituzten pertsonak sartzeko aurreikusita dauden mekanismoak.

Irizpide hauen gehieneko puntuazioa, guztirakoaren %20 izatea ezartzen da.

Pleguetan ezarriko da lizitatzailleak klausulan hauek bere borondatez bere gain hartzeko erabiliko duen metodologia eta izango dituen betebeharrak.

5. KAUDIMEN TEKNIKOAK

Enpresa lizitatzailleak apirilaren 7ko 13/1982 Legeak, minusbaliatuak gizarteratzeari buruzkoak, xedatutakoa bete beharko dute, ahalmen-urritasunik duten langileen ehuneko bi gutxienez kontratu beharrari edo neurri alternatiboak hartzeari dagokionean.

Horretarako, eta bere kasuan, Administrazio-klausula Berezien Pleguek, enpresa lizitatzailleak aurkeztu behar duten dokumentaziori buruzko klausulan, enpresaren ziurtagiri bat erants dezakete, bertan plantillako langileen kopuru osoa eta minusbaliotasuna duten langileen kopuru berezia adieraziz, edo legeaz aurreikusitako neurri alternatiboak betetzeko hautua egin badute, salbuespen-adierazpenaren kopia bat eta enpresa lizitatzailleak horretarako aplikatu dituen neurri konkretuei buruzko adierazpena.

Kontratuak arlo sozial aldetik gaitasun bereziak behar baditu, eremu horretan esperientzia zehatza eskatu ahal izango da ZPKLTBren 76tik 79rako artikuluetan araututa dauden aukeren bitartez.

Kaudimen hori enpresak egiazta dezake bai zuzenean bai beste erakunde batzuen esperientzia eta baliabideen bitartez, hain zuen ere, baliabide horiek badituela egiaztatzen duenean, edo bere kasuan, behar den esperientzia duen enpresa batekin azpikontratazioa aurkeztuz.

6. JARDUTEKO IRIZPIDEAK ETA ILDOAK, oraingo eta etorkizuneko kontratazio-prozeduretan kontuan hartu beharrekoak, 60.000 euro edo gehiagoko zerbitzu, horniketa eta berezietan, eta 200.000 euro edo gehiagoko, BEZa kanpo, gainerako Galdakako udalaren kontratuetan, eta ondoko inguruabarren bat ere gertatzen denean:

- a) Prestazioak kontratatzea, osagai ekonomiko funtsezkoena langileen kostukoa izanik, bereziki, ondoko sektoreetakoak: zaintza eta segurtasuna, garbiketa etab.
- b) Klausulak sartzea, enpresa adjudikazioduna kontratuaren xedeko zerbitzua garatzen ari diren langileen lan-kontratuetan subrogatzen behartzen dutenak.
- c) Egin beharreko kontratuan dauden inguruabar zehatzen arabera, kontratazio-organoak beharrezkotzat jotzea Instrukzioan dauden irizpideak aplikatzea.

Aipatutako irizpideak aplikatuko dira kontratistaren aldeak aldebakarretik neurriak hartzea ebatziko balu, hitzarmen kolektiboen aurreraeragina amaitu delako. Izan ere, horren ondorioz, foru-sektore publikoko entitateek sinatutako kontratuetan atxikita dauden langileen aplikatzen ari zitzaizkien funtsezko lan-baldintzak murriztu baitaitezke, kontratuaren prezioa horietan oinarritu zen arren.

Kontratazio-organoak, balio zenbatetsiak adierazitako mugak gainditu dituen kontratazio-espedituetan, adieraziko du kontuan hartu dituen inguruabarrak Instrukzio honen aipatutako atalak aplikatzeko edo, bere kasuan, ez aplikatzeko.

6.1 KONTRATAZIO ORGANOEN JARDUERA IRIZPIDEAK EXEKUTATZEN ARI DIREN KONTRATUETARAKO

Orokorrean, Galdakao udalak kontsideratzen du ez duela zentzurik enpresa kontratistek, kontratuaren indarraldian zehar, eskaintzak aurkeztean eta, beraz, adjudikatzeko prezioa zehaztean, kontuan hartutako lan-baldintzak atxikita dituen langileei aldebakarretik murriztea.

Premisa honetatik abiatuta, kontratazio-organoek behar diren kudeaketa-neurriak hartuko dituzte, ondoren adierazitako jarduerak garatzeko:

Aplikatzekoa zen hitzarmenaren aurreraeragina amaitu delako, kontratuetan atxikita dauden langileen lan-baldintzak minoratzea gertatzen den suposamenduak identifikatzeko helburuaz, kontratu horien kudeaketa-arduradunek jarraipena berezia egingo du gai honetan, ondoko baliabideen bitartez:

1.- Adjudikatzeko momentuan kontratua aplikatzen ari zen hitzarmen kolektiboa eta bere indarraldiari buruz eta, bere kasuan, amaierari buruzko aurreikuspenak identifikatzea eta hasieran hitzartutako iraunaldia amaitu ondoren hitzarmena aplikatzea, bere kasuan, hitzarmenaren indarraldia amaitu dela uler daitekeenean, epeak ezarri ahal izan daitezten.

Eusko Jaurlaritzaren web-orriaren bitartez, bide telematikoz Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan ("kontsulta publikoa" atalean) dagoen informaziora iritsi daiteke. Bertan, bereziki, hitzarmenaren amaierari eta berritzeko negoziazioen hasierari buruzko informazioa agertzen da.

Indarrean dagoen araudiaren arabera (Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua), "Hitzarmenetako arau-edukiaren indarraldia, bestalde, itundutako iraupena amaitu eta gero, hitzarmenean bertan ezarritako modu-moduan gauzatuko da", eta «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».

Bestalde, 3/2012 Legearen laugarren xedapen iragankorrak (Amaitutako hitzarmenaren indarraldia) azaltzen du Langileen Estatutuko 86.3 artikulua erredakzio berria amaituta leudekeen hitzarmenei aplikatzen zaiela. Nolanahi ere, urtebeteko epea indarrean sartu denetik hasita zenbatzen hasiko da, eta epe hori 2012ko uztailearen 8an hasi zenez, 2013ko uztailearen 7an amaitu zen.

2.- Lan-baldintzetan minorazioak daudela identifikatzea, kontratuaren indarraldia luzatu ahal izateko urtebeteko epea iragan ondoren.

Kontratuaren arduradunek enpresa kontratistari eska diezaiokete, adieraz dezan kontratuan atxikitako langileei aplikatzen dizkien lan-baldintzak, adjudikazioaren ondoren, aldatu dituen: aldaketa norainokoa izan den zehazki, zein lege-arauaren arabera, horretarako bete diren tramiteak eta langileen legezko ordezkarien jarrera zein izan den (enpresa-komitea edo, bere kasuan, langileen ordezkariak) horri buruz.

Kontratuaren kudeaketaren arduradunek, enpresa kontratistako langileen ordezkariak, bere kasuan, helaraz dakiekeen edozein informazio aztertu eta kontuan hartuko dute.

Hitzarmenaren indarraldia aurreraeraginaren epea iragan delako amaitu dela zehazten duten jurisprudentziako irizpide irmori ez badago, eta aurreraeraginari berari lotutako ondorioak ezartzen ez diren bitartean, kontratazio-organoek ondoren adierazten den moduan jardungo dute.

Enpresa kontratista batek lan-baldintzetan aldaketak egin baditu, kontratuan atxikitako langileen lanaldia luzatuz edota soldatak jaitsiz, adjudikatutako momentuan aplikatzen ari zen hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu delako suposamenduaz baliatuta, kontratazio-organoak Lan Ikuskaritzari eta Gizarte Segurantzari jakinaraziko dio arazoa, lan-arauak hautsi badira; bereziki, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako dekretuaren 710 artikuluan aurreikusita dagoena, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onetsi duena: hitzarmen kolektiboz ezarritako lan-baldintzak baino kaskarragoak ezartzea edo, bere kasuan, arau berorren 7.6 artikuluan: enpresariak aldebakarretik inposatutako funtsezko lan-baldintzak aldatzea, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan edo 41. artikuluan edo 82.3 artikuluan ezarrita dauden prozedurei jo gabe.

3.- Udalak erabiltzen dituen Plegu-ereduek lan arloan indarrean dagoen araudia zehatz-mehatz bete beharra dutela adierazten dute.

Administrazio Klausula Berezien Pleguko Karatulan, betebeharrak hau funtsezkoa dela edo bete ezean zigorrak ezarriko direla aurreikusiko balitz, kontratua amaitu edo kontratuaren aurrekontuko %10erainoko zigorrak ezar daitezke, enpresa kontratistaren aldetik lan-baldintzak murrizte hori lan-arloko betebeharrak ez betetzea balitz. Egiatzapen hori Gizarterbitzuen Ikuskaritza Teknikoaren ikuskapenaren ondoren, lan-zehapena ezartzea edo epai judizialaren erabakia ekarriko luke, euretako edozein irmoa denean.

Luzapena elkarren artean adostuta izateko aurreikuspena duten kontratuetan, kontratazio-organoek ez dute halako luzapenik sinatuko enpresa kontratistekin, baldin eta adjudikazioaren momentuan ezarri beharreko hitzarmenean zeuden kontratuan atxikitako langileen lan-baldintzak aldebakarretik murriztu badituzte.

6.2 KONTRATAZIO ORGANOEN JARDUERA IRIZPIDEAK EXEKUTATUKO DIREN KONTRATUETARAKO.

Etorkizunean izango diren kontratazio-prozedurei dagokienez eta aurreko artikuluan dauden helburuak betetze aldera, kontratazio-organoek, Administrazio-klausula berezien pleguetako Karatularen «Oharrak: beste eskakizun batzuk» atalean ondokoa sartu beharko dute: Irizpideak hitzarmen kolektiboen aurreraeraginez aplikatzeari dagozkionez

1- Lan-baldintzak mantendu beharri buruzko klausula: Instrukzio honen aplikazio-eremuan dauden kontratuen Administrazio-klausula berezien pleguetako Karatulako «beste zehaztapan batzuk» atalean ondoko klausula sartuko da:

«Kontratua gauzatzen den bitartean, enpresa kontratistak ezingo ditu aldebakarrez gutxitu kontratuari atxikitako langileei eskaintza aurkezterakoan aplikagarri zaien hitzarmen kolektiboaren arabera une oro dagozkien lan baldintzak, lanaldi eta soldata arloan eta urteko kontaketa aintzat hartuta, nahiz eta aurrerago hitzarmen horren indarraldia amai daitekeen, lan hitzarmenen indarraldiaren amaierari buruz legetan edo hitzarmenetan aurreikusitakoa betez.

Betebeharra betetzat joko da baldin eta hitzarmenaren indarraldia amaitu aurreko unean indarrean dagoen hitzarmeneko orduko soldatari eusten bazaio.

Nolanahi ere, betebeharra betetzat joko da baldin eta hitzarmeneko orduko soldatan gerta litekeen balizko murrizketa enpresaburu kontratistaren eta langileen ordezkartzaren arteko akordioaren bidez onartzen bada.

Betebehar hau betetzen ez bada, kontratistari zigorra ezarriko zaio. Hain zuzen ere, aplikatuko den zenbatekoa kalkulatu da, kontratuan atxikita dauden langileen hitzarmeneko soldata/ordukoa minoratu den portzentajea kontratuko aurrekontuari aplikatuz, neurri handiena egin den murrizketa %10eko mugaraino. Murrizketa handiena izan duten langileen hitzarmenaren soldata/orduko izandako murrizketak %10a gaindituz gero, edo kontratistak klausula honetan ezarritako betebeharra egiaztatzeko eskatutako informazioa emango ez balu, kontsideratuko da kontratuaren funtsezko betebeharra ez dela bete, kontratistak kontratua amaitzeko arrazoia emango duelarik.

Klausulak enpresa kontratistarentzat betebehar bat sartzen du, hain zuzen ere, kontratuan atxikita dauden langileei aplikatu dakizkiekeen hitzarmen kolektiboko baldintzak mantentzeari buruzkoa. Baldintza horiek soldataren kostuaren oinarriko bi osagaiak kontuan hartzen dituen parametro objektibagarri baten arabera zehaztuko lirateke (hitzarmenaren soldata/ordua): langilearen ordainsaria eta hori lortzeko behar den laneko denbora. Parametro horren kalkulua urteko epe-muga kontuan hartuz egingo da, hau da, urte soldata urteko lanaldiarekin (lanordu kopurua) zatikatuz.

Ondorio hauetarako kontuan hartu beharreko baldintzak dituen hitzarmen kolektiboa da enpresa kontratistari (eta kontratuaren xederako prestazioa egiteko), eskaintza aurkeztu den momentuan aplikatu behar zaiona. Momentu horren ostean, hitzarmena berrituko balitz (ordezkatzan duen eremu bereko berri bat onartu delako) edo eguneratuko balitz (adibidez, ondoko ekitaldi bati dagozkion soldata-etaulak onartu direlako), hitzarmenaren soldata/orduko parametroa egokituko da momentu bakoitzean indarrean dauden testuak eta indarrean dauden taulek xedatutakoaren arabera.

Hitzarmeneko soldata/ordua eta lan-kontratuari atxikitako langileen benetako soldata/ordu parametroen arteko alderaketak (hitzarmen kolektiboko sailkapen profesionalaren sistema barruan dagozkion Talde Profesionala/kategoriaren arabera) zehaztuko du klausula honetan definitutako betebeharra betetzen den ala ez.

- Beteko da benetako soldata/ordukoa hitzarmenekoaren bestekoa edo handiagoa denean.
- Beteko da benetako soldata/ordukoa hitzarmenekoa baino txikiagoa denean. Salbuetsita dago langileen ordezkartzarekin sinatutako akordioz aplikatu dela egiaztatzen bada.

2- Jarduteko erak ez betetzeak gertatuz gero: Kontratuen kudeaketako arduradunek enpresa kontratistek aplikatzen dituzten lan-baldintzen jarraipena egingo dute, aurreko 4.1 atalean dauden jarraipen eta kontrolari buruzko instrukzioen arabera.

Lan-baldintzak mantentzeari buruzko klausulako zerbait agian ez dela bete antzematen den momentuan, ez betetzea dagoen ala ez, eta zehazki zenbaterainokoa izan den, egiaztatze behar diren jarduteak egingo dira. Horretarako, bere kasuan, kontratistari behar den informazioa eskatuko zaio puntu horiek zehazteko.

Ez betetzea dagoela eta zenbaterainokoa den (benetako soldata/ordukoaren eta hitzarmeneko soldata/ordukoaren arteko desbideratzearen portzentajea) egiaztatu ondoren, kontratua kudeatzen duten pertsonak txosten-proposamen bat egingo dute, penalizazioari buruzkoa (desbideratzea %10ekoa edo txikiagoa bada) edo kontratua suntsitzeari buruzkoa (desbideratzea %10ekoa baino handiagoa bada edo enpresak horretarako eskatutako dokumentazioa eman ez badu). Horren berri kontratistari emango zaio entzunaldiaren tramitean, ondoko aurreikuspenei jarraiki: Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bategina eta zigorrak ezartzeko (212 artikulua) bat datozen xedapenak edo kontratuak suntsitzekoak (223 eta hurrengo artikulua).

7. AZKEN XEDAPENA.

Indarrean sartu.

Instrukzio hau eskumena duen udal organoak onetsi duen biharamunean sartuko da indarrean.