



ASUNTO: APROBACIÓN DE DIRECTRICES VINCULANTES PARA LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN SOBRE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.

I.- INTRODUCCIÓN

En fecha 1 de agosto de 2012 el Boletín Oficial de Castilla y León publicó el **Acuerdo 59/2012, de 26 de julio**, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

El objetivo de este Acuerdo es incorporar cláusulas sociales al contrato en el momento de identificar sus necesidades de compra, al diseñar las especificaciones técnicas del contrato, en los criterios de selección del contratista, como criterios de adjudicación y también como condiciones de ejecución contractual. Incluso, tal y como posibilitan las Directivas sobre contratación pública y el TRLCSP, reservando una parte de los contratos públicos a talleres protegidos como en el caso de Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción, desde el respeto al principio de no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores y candidatos.

De forma coherente y así lo sanciona nuestra normativa nacional y comunitaria, debe vincularse la contratación con la cohesión social, pudiendo abordarse diversas temáticas desde la Contratación Pública Responsable: discapacidad, igualdad entre mujeres y hombres, comercio justo, medioambiente, calidad en el empleo, o inserción socio-laboral entre otras.

Las Cláusulas Sociales en la contratación pública consisten, en definitiva, en que los poderes públicos incorporen a los procedimientos contractuales objetivos específicos de política social, en base al principio del Estado social que propugna la Constitución Española y en atención al proyecto social que constituye la Unión Europea. Así, las cláusulas sociales aprovechan el potencial que la contratación pública desempeña en la economía, puesto que en nuestro país el conjunto de las Administraciones dedican a la adquisición bienes y servicios o la construcción de obras, más del 16% del PIB.

La contratación pública debe salvaguardar sus principios básicos (libre concurrencia y no discriminación), pero sin obviar otros principios y objetivos de carácter social.



II. LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LAS DISTINTAS FASES DEL PROCECIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Como hemos comentado, el objetivo del presente Acuerdo es incorporar cláusulas sociales en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de prescripciones técnicas particulares y, en los contratos menores a través de las distintas fases del procedimiento de contratación:

A) Su inclusión como Prohibición para contratar:

El **artículo 60** de la Ley de Contratos del Sector Público, y la Ley Foral de Contratos Públicos de Navarra en su **artículo 18** (relativos ambos a las prohibiciones para contratar), recogen entre otras la siguiente:

"No podrán contratar con el sector público las personas físicas o jurídicas en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:

(...)

c) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o 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. Es decir que aquellas empresas que no cumplieran con el porcentaje del 2% y hubieran sido sancionadas no podrán contratar con la Administración".

En realidad esta prohibición debiera hacerse más efectiva y no sólo prohibir participar en la licitación a aquellas empresas sancionadas firmemente sino a todas aquellas que no acreditasen su cumplimiento.

De esta forma, el **artículo 4.1 del Decreto 213/1998 de 17 de diciembre** de la Comunidad de Madrid, exige a los licitadores la presentación de una declaración jurada señalando que cumplirán dicha obligación si resultan adjudicatarios del contrato, debiendo probarlo mediante un certificado acreditativo del número de trabajadores en plantilla y copia compulsada de los contratos de trabajo realizados con personas con discapacidad.

Como sistema de garantía se establece además que la fianza definitiva no se devolverá a la empresa contratista hasta haber



acreditado su cumplimiento, a lo que se añade un procedimiento sancionador para el caso de que finalizado el contrato, se demuestre el incumplimiento de esta obligación contractual.

B) Como Criterio de Preferencia o Desempate:

La Ley Foral de Contratos Públicos de Navarra recoge en su **artículo 51** que cuando se produjera empate en la puntuación entre dos o más licitadores, éste se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, siempre que éste no sea inferior al 3 por 100.

Este criterio ha sido recientemente utilizado en el contrato derivado del Acuerdo Marco para la adquisición de la vacuna de la gripe convocado por Navarra.

C) Como Criterio de Adjudicación:

Son muchos los órganos de contratación que en sus pliegos de contratación han incluido criterios de valoración relacionados con el empleo de personas con discapacidad.

D) Como Condición de Ejecución (descripción del objeto del contrato y de las especificaciones técnicas):

Los órganos de contratación, en el momento de definir el objeto del contrato, y siempre que su naturaleza lo permita, incluirán de forma expresa el valor social de las obras, los productos o los servicios que necesiten contratar.

El Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público señala como una posible condición de ejecución del contrato la de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, y el **artículo 49 de la Ley Foral de Contratos de Navarra**, indica como ejemplo la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas discapacitadas superior al legalmente establecido.



III. DIRECTRICES VINCULANTES SOBRE LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN

A los efectos del presente Acuerdo, se entiende por **cláusulas sociales** aquéllas que establecen la inclusión de aspectos de política social en los procedimientos de contratación pública como:

- a) El fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social
- b) La inserción laboral de personas con discapacidad
- c) El fomento de la estabilidad en el empleo
- d) La promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- e) El impulso de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas

Los órganos de contratación introducirán, en los términos previstos en este Acuerdo, cláusulas sociales en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de prescripciones técnicas particulares y, en los contratos menores, en los documentos que en cada caso se incorporen al mismo. Si por la naturaleza del contrato no fuera posible introducir este tipo de cláusulas, deberá motivarse suficientemente esta circunstancia en el expediente.

Las cláusulas sociales que se aplicarán a cualquier contrato, siempre que resulten compatibles con el objeto del contrato y su régimen jurídico son:

A) Reserva de contratos a centros especiales de empleo.

Los órganos de contratación de la Administración General e Institucional reservarán la participación en los procedimientos de contratación a los centros especiales de empleo, en los términos previstos en la legislación básica del Estado.

Los contratos reservados representarán en cómputo global anual el 6,5% del presupuesto total adjudicado en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

El conjunto de actividades objeto de reserva de contratos son: limpiezas, lavandería y planchado, hostelería, transporte, imprenta, servicios sociales, logística de almacenamiento y reparto, hospedaje y turismo rural, tareas administrativas, gestión, correo y publicidad, mantenimiento general, venta y distribución de productos, distribución.



En el caso de contratos plurianuales, el importe correspondiente a cada anualidad será el que computará a efectos de la reserva de cada año.

En ningún caso la reserva de contratos podrá suponer una restricción o una limitación a la competencia contraria a la normativa comunitaria.

Cuando el contrato en cuestión se adjudique como contrato menor o por procedimiento negociado sin publicidad deberá calificarse por el órgano de contratación como «Contrato Reservado».

Para acreditar el cumplimiento de las condiciones de solvencia técnica o profesional de los centros especiales de empleo, los órganos de contratación requerirán, haciéndolo constar expresamente en los pliegos, que al menos el 40% del total de la plantilla esté compuesta por trabajadores con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad.¹

Tal extremo podrá acreditarse mediante la aportación de la documentación a que hacen referencia los **artículos 75 a 79** del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y, en concreto, a través de los medios declarativos que en ellos se establecen en cuanto a técnicos, unidades técnicas y plantillas con indicación del número global de trabajadores de plantilla y número particular de trabajadores con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad.

B) Descripción del objeto del contrato y de las especificaciones técnicas.

Los órganos de contratación, en el momento de definir el objeto del contrato, y siempre que su naturaleza lo permita, incluirán de forma expresa el valor social de las obras, los productos o los servicios que necesiten contratar, tales como: el fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, la inserción laboral de personas con discapacidad, el fomento de la estabilidad en el empleo, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el impulso de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas.

¹ Entendiéndose como tal los recogidos en el **artículo 6.2 del Real Decreto 290/2004**, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad



C) Capacidad y solvencia técnica o profesional.

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, y no sólo porque el contrato tenga por objeto un fin social, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos y medios técnicos en las referidas materias de política social que requieran su cumplimiento, conforme a lo establecido en los **artículos 76 a 79** del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Los órganos de contratación exigirán, como requisito de solvencia técnica o profesional, que las empresas acrediten un número medio anual mínimo de trabajadores en su plantilla y, en su caso, de trabajadores estables, referido a los tres últimos ejercicios, siempre que el cumplimiento de dicho requisito sea adecuado de la capacidad específica de la empresas requerida para la ejecución del contrato, por la relevancia de las prestaciones que deben ser efectuadas por su personal. Tal extremo podrá acreditarse mediante la aportación de la documentación a que hacen referencia los **artículos 75 a 79** del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y, en concreto, a través de los medios declarativos que en ellos se establecen en cuanto a técnicos, unidades técnicas y plantillas con indicación del número medio ponderado de trabajadores de plantilla durante los tres últimos años.

En los contratos para cuya ejecución resulte relevante una capacidad específica de las empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y, en general, en cualesquiera contratos en los que de las prescripciones técnicas se infiera la necesidad de tal capacidad, tales como contratos para la impartición de formación con perspectiva de género, para la realización de un diagnóstico para la implantación de medidas de conciliación en empresas o de asistencia técnica para la redacción de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se exigirá la concreta experiencia y los conocimientos y medios técnicos que requiera la ejecución tendentes, entre otros, a favorecer la aplicación de medidas de igualdad, o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como requisito mínimo de solvencia técnica o profesional que debe reunir el empresario.

Además, los órganos de contratación exigirán en el pliego de cláusulas administrativas particulares el compromiso del licitador de



adscribir a la ejecución del contrato los concretos medios personales y materiales que se consideren suficientes para la ejecución de los aspectos sociales del contrato. El pliego atribuirá a este compromiso el carácter de obligación contractual esencial a efectos de resolución del contrato, excepto en los contratos que tengan carácter privado.

D) Preferencias en la adjudicación.

Se aplicará a todas las contrataciones incluidas en el ámbito de aplicación de estas directrices, en la forma y condiciones requeridas en la legislación de contratos, las preferencias en la adjudicación establecidas con carácter potestativo en dicha legislación a favor de las proposiciones presentadas por empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100, por empresas de inserción laboral reguladas en la **Ley 44/2007, de 13 de diciembre**, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, por entidades reconocidas como organizaciones de Comercio Justo en los contratos que tengan por objeto productos en los que exista alternativa de esta naturaleza y, si se trata de contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, las presentadas por entidades sin ánimo de lucro.

E) Criterios de adjudicación de carácter social.

La adecuación de los productos y servicios ofertados a su utilización por personas con discapacidad, siempre que dicha adecuación sea superior a la exigida con carácter obligatorio en la legislación aplicable, en el pliego de prescripciones técnicas, o en su caso, en el proyecto de obra aprobado, se valorará como criterio de adjudicación en los contratos en los que se contemple más de un único criterio de adjudicación.

En el caso de que las prestaciones objeto del contrato tengan como beneficiarias o usuarias a categorías de población especialmente desfavorecidas, se incluirá 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.

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.

F) Condiciones especiales de ejecución de carácter social.

Los órganos de contratación establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de tipo social en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean adecuadas a la naturaleza de la prestación contratada. En todo caso, el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares calificará estas condiciones especiales con el carácter de obligación contractual esencial a efectos de resolución del contrato, excepto en los contratos que tengan carácter privado.

Con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, se exigirá al contratista la condición de dedicar en la ejecución del contrato al menos un 20%, sobre el total de los trabajadores afectados por el contrato, de personas en situación de exclusión social o en grave riesgo de estarlo, que estén desempleadas y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario, o que estén incluidas en alguno de los siguientes **colectivos**:

- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o con enfermedades mentales, que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.
- Personas perceptoras de la renta mínima garantizada.
- Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta provenientes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- Parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.

Los órganos de contratación establecerán en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares la obligación contractual del contratista de que al menos el 30% sobre el total de los trabajadores afectados por el contrato gocen de estabilidad laboral. 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.

Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se exigirá al contratista, al realizar la prestación, la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de conformidad con lo que prevé la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre estas medidas deberán incluirse, necesariamente, acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en materias como el acceso a la ocupación, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas medidas deben aplicarse durante la ejecución del contrato.

V. CONCLUSIÓN

La Junta de Castilla y León, tomando como base el principio del Estado Social que propugna la Constitución Española y en atención al proyecto social que constituye la Unión Europea ha aprobado el **Acuerdo 59/2012 por el que con fecha de 26 de julio**, se han adoptado las directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sobre incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

La responsabilidad social corporativa constituye una herramienta imprescindible en el actual contexto de crisis para asegurar la participación de empresas privadas y administración en la mejora de las condiciones para la inclusión social. Dentro de la Responsabilidad Social de la Administración Pública, tiene, indudablemente, un papel fundamental las cláusulas sociales.