



## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTOS

#### DE AVILÉS

*ANUNCIO de rectificación de error advertido en la Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés. (BOPA de fecha 13 de agosto de 2009).*

Con fecha 13 de agosto de 2009, se publicó en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés.

Habiendo observado error en el contenido de la Instrucción mencionada, se procede a una nueva publicación de la misma, para general conocimiento.

#### INSTRUCCIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE CRITERIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS

##### Exposición de motivos

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

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO I CONTRATOS RESERVADOS

##### Artículo 1.—*General.*

Conforme a las disposiciones adicionales sexta y séptima de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), el artículo 19, el considerando 28 de la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo de 2004, y la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, el Ayuntamiento de Avilés reservará



la participación en el proceso de adjudicación de determinados contratos a programas de empleo protegido, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo.

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

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

## Artículo 3.—*Declaración de la reserva.*

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 5.—*Procedimientos de adjudicación.*

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

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

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

## Artículo 6.—*Régimen jurídico.*

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

### CAPÍTULO II

#### INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

## Artículo 7.—*General.*

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

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

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

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



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

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

#### Artículo 9.—*Comisión Técnica.*

En el caso de que los criterios de adjudicación de carácter social no puedan valorarse de forma automática por tratarse de una propuesta de carácter cualitativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 134 de la LCSP se constituirá un Comisión Técnica encargada de evaluar las propuestas de los licitadores.

#### Artículo 10.—*Porcentaje de ponderación.*

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

#### Artículo 11.—*Criterios aplicables.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### INCLUSIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

#### Artículo 16.—*General.*

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

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



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

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

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

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

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

#### Artículo 18.—*Condiciones especiales aplicables.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 24.—*Compromiso de adhesión.*

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

#### Artículo 25.—*Régimen jurídico.*

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



## CAPÍTULO V SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL.

### Artículo 26.—*General.*

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

### Artículo 27.—*Solvencia en materia social.*

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

### Artículo 28.—*Acreditación de la solvencia.*

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

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

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

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

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

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

### Artículo 30.—*Subcontratación.*

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

## CAPÍTULO VI ÓRGANOS COMPETENTES

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

1. Será el/la titular de la Dirección General del Ayuntamiento quien, en coordinación con el responsable político de la contratación, el servicio proponente de la misma y el área de bienestar social validará:

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



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

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

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

### *Disposición final.*

*Única.*—Entrada en vigor.

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

Avilés, a 16 de noviembre de 2009.—La Alcaldesa.—26.730.

### *Anexo I*

#### CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE CARÁCTER SOCIAL

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

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

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

PL: Puntuación obtenida por el licitador.

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

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

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

B) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: hasta 25 puntos.

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

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

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



PL: Puntuación obtenida por el licitador.

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

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

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

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

PL: Puntuación obtenida por el licitador.

NMR: Número de mujeres que se compromete a contratar el licitador en puestos de responsabilidad.

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

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

C) Calidad en el empleo: Hasta 25 puntos.

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

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

D) Proyecto de Inserción Sociolaboral: Hasta 40 puntos.

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

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



## Anexo II

### CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN

A) Discapacidad: Las empresas con más de 50 trabajadores/as se comprometen a que la plantilla que ejecute el contrato estará compuesta al menos por un 5% (exigencia mínima) de personas con discapacidad igual o superior al 33%. Si debido a la obligación de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato no se pudiese cumplir el porcentaje establecido en el pliego, la empresa deberá contratar a personas con discapacidad en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise hasta alcanzar dicho porcentaje. Subsidiariamente podrá acreditarse la aplicación de las medidas alternativas a la Ley 13/1982, de 13 de abril, de integración social de minusválidos previstas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, y la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000.

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

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

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

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

## Anexo III

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

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

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

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

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

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

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

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

- Explicación detallada a la empresa del contenido y obligaciones derivadas de la condición de ejecución relativa a la inserción sociolaboral o a la contratación de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.



- Definición específica de los perfiles profesionales a contratar que requiera la empresa para la ejecución del contrato.
- Acuerdo y concreción del número de puestos de trabajo que serán cubiertos a través de la reserva expresada en la presente cláusula, así como las fechas aproximadas de incorporación de las personas a contratar. El número y las fechas de contratación podrán variar, de conformidad con el Ayuntamiento de Avilés, a lo largo de la prestación del servicio (siendo inferior al principio y superior después o al revés), para adaptarse a las necesidades de la empresa, como pueden ser la disposición en su propia plantilla de las personas necesarias, las bajas, sustituciones y nuevas incorporaciones que se vayan necesitando.
- Condiciones laborales (horario, salario, vacaciones, etc., que en todo caso deberán respetar el convenio de empresa o del sector).
- El sistema establecido para el seguimiento de la inserción sociolaboral o la incorporación laboral.
- Designación de la persona de referencia de la empresa contratista para todas las cuestiones relacionadas con las obligaciones de carácter social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Anexo IV

### DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LAS OBLIGACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

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

Declara y manifiesta bajo su responsabilidad:

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



La empresa se compromete a reservar un X% de los puestos de trabajo necesarios para la ejecución del contrato, que serán ocupados por personas con dificultades de acceso al empleo, con preferencia entre la participantes en los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. O bien a subcontratar con una Empresa de Inserción el X% del presupuesto de licitación.

La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo de un 5% (o superior con carácter voluntario) de personas con discapacidad igual o superior al 33%, o bien a cumplir alternativamente las medidas previstas en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero y la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000.

La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo de un X% (o superior) de plantilla indefinida, y a respetar inexcusablemente el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Empresa o del sector correspondiente del Principado de Asturias.

La empresa adjudicataria y en su caso las posibles subcontratas se comprometen a integrar la prevención en toda la cadena de mando y cumplir las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y Ley 54/2003, de 12 de diciembre), así como a presentar en el plazo máximo de 3 meses desde la formalización del contrato el Plan de Riesgos Laborales, a designar un representante en materia de salud laboral, y acreditar que el personal ha recibido formación necesaria sobre prevención de riesgos laborales.

La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo del X%, de mujeres, considerando que la representación media de mujeres recogida por género y rama de actividad en la EPA del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente es del X%.

En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres cuenten con un menor índice de actividad, la empresa se compromete a contratar para la ejecución del contrato a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente.

La empresa se compromete a respetar los principios y obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla que ejecutará el contrato. Y así la empresa que tenga en plantilla más de 250 trabajadores/as se compromete a acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

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

Firma y sello de la empresa.