



Imagen correspondiente a la Ciudad de la Solidaridad, Castellón de la Plana

IX CURSO
SUPERIOR DE
DIRECCIÓN
PÚBLICA
LOCAL - INAP
2010

CASTELLÓN, HACIA UN TERRITORIO SOCIALMENTE RESPONSABLE: LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Autora:	Pilar María Moltó Doménech Técnico de Administración General Coordinadora General del Área de Gobierno de Servicios a la Ciudadanía Ayuntamiento de Castellón de la Plana
Tutor:	José Vicente Cortés Carreres Jefe de Asistencia Municipal en Recursos Humanos y Modernización Diputación Provincial de Valencia
Destinatario:	Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) Ministerio de Administración Pública IX Edición del Curso Superior de Dirección Pública Local
Fecha:	Noviembre de 2010

Agradecimientos:

Al Ayuntamiento de Castellón de la Plana y en especial a la Teniente de Alcalde, Concejala Delegada de Bienestar Social y Fomento de Empleo.

A mi Tutor José Vicente Cortés Carreres

A los técnicos y técnicas de las entidades e instituciones con las que trabaje en el desarrollo de los proyecto europeos.

A la Red de Territorios Socialmente Responsables Retos.

Y muy especialmente a mis compañeros y compañeras del Área de Servicios a la Ciudadanía.

ÍNDICE

I.- RESUMEN EJECUTIVO.....	3
II.- INTRODUCCIÓN.....	8
III.- CONTEXTO.....	9
III.1.- CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO.....	9
III.2.- CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
III.3.- CARACTERÍSTICAS DEL AREA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA.....	15
IV.- EL DIAGNÓSTICO.....	20
IV.1.- EL ENTORNO.....	20
IV.1.1.- Fundamentación.....	20
IV.1.2.- Estrategia.....	23
IV.2.- MISIÓN.....	28
IV.3.- VISIÓN.....	28
IV.4.- VALORES.....	28
IV.5.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER.....	30
IV.6.- ANÁLISIS DE LAS CAUSAS	30
IV.7.- ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DAFO.....	31
V.- EL PLAN DE MEJORA.....	33
V.1.- LAS HERRAMIENTAS.....	33
V.2.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	35
V.3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	35
V.4.- OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACCIONES.....	42
V.5.- LA IMPLANTACIÓN.....	57
V.5.1.- Cronograma.....	57
V.5.2.- Costes de implantación.....	57
V.6.- LA EVALUACIÓN.....	61
VI.- BIBLIOGRAFÍA.....	62
VII.- ANEXOS.....	63

I.- RESUMEN EJECUTIVO

En primer lugar dejar constancia que la meta a la que se orienta el presente plan de mejora es avanzar en el proceso de constitución de la ciudad de Castellón de la Plana, en un territorio socialmente responsable, a través de la adopción de iniciativas de responsabilidad social.

El término responsabilidad social comenzó a utilizarse de forma generalizada a comienzos de la década de los 70 (siglo XX), centrado principalmente en las empresas, pero el cambio de siglo marca el cambio de visión de la responsabilidad social como aplicable a todas las organizaciones y determina que el concepto de responsabilidad social se haya ido transformando de forma progresiva.

La Norma ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social (2010) establece el siguiente concepto de la responsabilidad social: responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, mediante un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Trasladando el concepto a un enfoque territorial, se llega a la definición de territorio socialmente responsable, como proyecto de ciudad o de territorio, de carácter estratégico, basada en una visión compartida del futuro deseable, la creación de una cultura de corresponsabilidad y que, con un sistema de gobernanza participativa de respuesta a los retos de sostenibilidad ambiental, crecimiento económico, empleo e inclusión social.

Siguiendo a Joan Prats en su artículo “Las Políticas de la Buena Administración”, la estrategia con la que se aborda el presente plan de mejora no es la de empezar todo de nuevo, sino tomar pié en los procesos y planes de cambio que ya se encuentran en curso, sistematizarlos, completarlos, reforzarlos o modificarlos, según lo que resulte apropiado.

Cita completa en bibliografía

En este sentido, se parte del cambio organizativo y del proceso modernizador en el que está inmerso el Ayuntamiento de Castellón, como consecuencia de su incorporación al régimen de los municipios de gran población, que se concreta y materializa en el Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales, que tiene el carácter de declaración de estrategia general, referida a la organización y a la gestión municipal, y que posibilita la introducción de este plan de mejora, facilitando la adopción de medidas y la utilización de herramientas.

Y se parte de las buenas prácticas en materia de responsabilidad social que ha desarrollado el Ayuntamiento de Castellón en el ámbito de los proyectos europeos, con el objetivo de completarlas e implementarlas en la organización municipal y dotarlas de herramientas que aseguren su ejecución, una vez desaparecida la financiación comunitaria y que se configuran como objetivos estratégicos de este plan.

En la descripción del contexto se constata la situación de crisis económica generalizada que experimenta la economía mundial, que ha tenido una especial incidencia en Castellón a partir del 2008 y que se refleja en los datos apuntados de disminución de la actividad económica y considerable y progresivo incremento de la tasa de desempleo, que tiene como contrapartida la disminución de ingresos de las familias y en consecuencia el notable aumento de las personas usuarias de los Servicios Sociales municipales.

El problema que se pretende abordar con el presente plan de mejora es la insuficiente o incompleta utilización por parte del Ayuntamiento de estrategias y herramientas que han demostrado ser eficaces instrumentos de fomento de la creación de empleo y mejora de las condiciones laborales para personas en riesgo de exclusión social y/o con discapacidad y de la igualdad efectiva de oportunidades, como son la introducción de cláusulas sociales en el proceso de contratación pública y la creación de un centro especial de empleo.

Así como la falta de definición de la metodología e instrumentos para trabajar en red con todas las entidades del territorio el desarrollo de iniciativas socialmente responsables y la insuficiente comunicación del tema de la responsabilidad social.

El diagnóstico de la situación tanto del entorno como de la organización se ha efectuado utilizando la herramienta de análisis estratégico DAFO, a partir del cual se han definido las siguientes líneas estratégicas que enmarcan los objetivos y acciones definidos en el plan de mejora, para dar solución al problema planteado:

- Incorporar la responsabilidad social en la estrategia de la organización municipal.
- Visibilizar la responsabilidad social en el territorio.

Los objetivos estratégicos que se persiguen con la ejecución del plan de mejora son los siguientes:

- Fomentar la inserción laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado laboral, mediante la incorporación sistematizada de cláusulas sociales en la contratación pública.
- Crear puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica, mediante la creación de un centro especial de empleo municipal.
- Consolidar alianzas para trabajar en red en materia de responsabilidad social.
- Poner a disposición de la ciudadanía, de las entidades sociales y económicas e instituciones el conocimiento sobre las actuaciones en materia de responsabilidad social
- Sensibilizar en iniciativas de responsabilidad social al personal de la organización municipal.

Para el desarrollo de los 5 objetivos estratégicos citados, se diseñan 9 objetivos operativos y 25 acciones, a ejecutar en el período comprendido entre septiembre de 2010 y diciembre de 2012, conforme a la periodificación establecida en el cronograma, con un coste total de implantación de 96.200,51 euros, cuyo desglose a nivel de acción viene determinado en el plan.

El impulso para el desarrollo del plan de mejora, a nivel de organización administrativa, se realiza por el Área de Gobierno de Servicios a la Ciudadanía, concretamente por la Coordinadora General de dicha Área de Gobierno, que forma parte del Comité de Dirección Ejecutiva del Ayuntamiento, que es el órgano de coordinación de las políticas públicas y de los compromisos municipales.

Interesa destacar que una de las fortalezas con las que cuenta este plan para llevar adelante su ejecución, es la expresa y unánime voluntad de todos los grupos políticos que integran la Corporación Municipal, plasmada en sesión plenaria de 27 de noviembre de 2008, en la que se acuerda asumir el compromiso de continuar incorporando cláusulas sociales en los procedimientos de contratación municipales, como un eficaz instrumento de lucha contra la exclusión social y de incorporación laboral de personas con discapacidad o especiales dificultades de acceso al empleo y como facilitador de mercado a las empresas de inserción y centros especiales de empleo y con el objetivo de constituirse como territorio socialmente responsable, proponer a las administraciones públicas e instituciones de la ciudad el desarrollo de actuaciones en materia de responsabilidad social.

Una parte importante del presente plan se dirige a la aplicación de las cláusulas sociales en el proceso de contratación municipal, Las cláusulas sociales se definen como la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública y concretamente la promoción de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social, con el objetivo de facilitar su incorporación sociolaboral.

Se parte de la necesidad de desarrollar un procedimiento que facilite la consecución de los objetivos de fomento de la creación de empleo, mejora de las condiciones laborales y de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y que permita superar las debilidades detectadas en el seno de la organización municipal.

Se efectúa un análisis y estudio comparativo de las buenas prácticas llevadas al efecto por otras administraciones públicas y se concluye como procedimiento idóneo la elaboración de una instrucción que permite abordar las cláusulas sociales en diferentes fases del proceso de contratación y englobar distintas temáticas que puedan adaptarse a

las características de cada contrato, en el marco legal establecido por la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Vinculado a la aplicación de cláusulas sociales en el proceso de contratación y más concretamente con la cláusula de reserva de mercado, se aborda en el plan la creación de un Centro Especial de Empleo Municipal, con el objetivo de crear puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica. Se dispone de los estudios de mercado y de viabilidad empresarial, así como de las dependencias para ubicarlo, pero tal como se refleja en el estudio de costes, se trata de uno de los objetivos que conlleva un mayor gasto para el Ayuntamiento y para cuya ejecución constituye una amenaza la situación de crisis económica actual, que pueda aplazar su puesta en marcha.

Para avanzar en la constitución de Castellón como territorio socialmente responsable, se establece como objetivo la consolidación de alianzas con las entidades sociales, económicas e instituciones del territorio, que se originaron en el marco de los proyectos europeos. Se aborda en el plan la definición de la metodología e instrumentos que permita trabajar en red las iniciativas de responsabilidad social, de forma que se enriquezcan con el conocimiento y la colaboración aportados por los diversos actores del territorio, consiguiendo una ejecución menos costosa y más efectiva.

La visibilización de la responsabilidad social se configura como línea estratégica del plan, tanto a nivel externo como a nivel interno de la organización municipal, atendido el carácter esencial de la comunicación para muchas funciones diferentes en la responsabilidad social. La comunicación hace posible el cumplimiento de los valores de transparencia y rendición de cuentas inherentes a la responsabilidad social.

Para evaluar la implantación de la propuesta de mejora se han incorporado al plan indicadores de cumplimiento, junto a la descripción de cada acción y una relación de indicadores de impacto, que permitirá medir el nivel de cambio real de la organización y de la ciudad, tras la ejecución completa de los objetivos estratégicos y su grado de avance en la constitución de Castellón como territorio socialmente responsable.

II.- INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del régimen orgánico de los municipios de gran población, en virtud de lo dispuesto en la Ley de la Generalitat Valenciana 12/2005, de 22 de diciembre.

Aprovechando todos los cambios que conllevaba su aplicación, se puso en marcha, con la unanimidad de todos los grupos políticos, un proceso de cambio que permitiese la racionalización y modernización de la administración para dar respuesta a las demandas que presenta la sociedad actual.

El Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales, aprobado el 26 de octubre de 2006 y que tiene el carácter de estrategia general referida a la organización y la gestión municipal, ha orientado las actuaciones municipales en los últimos años hacia la construcción de una organización municipal moderna y eficaz.

En él se establece como misión del Ayuntamiento de Castellón prestar los servicios públicos municipales con eficacia y eficiencia a satisfacción de sus ciudadanos y ciudadanas, proporcionándoles un elevado nivel de bienestar y calidad de vida, al mismo tiempo que vertebrando una ciudad moderna, emprendedora, abierta, dinámica y cohesionada social y territorialmente.

En esta línea de ciudad cohesionada social y territorialmente es el momento de impulsar una gestión socialmente responsable de la administración pública, así como impulsar la creación de una cultura de corresponsabilidad entre los actores del territorio (empresariado, administración, tercer sector, ciudadanía) que con un sistema de gobernanza participativa de respuesta a los retos de sostenibilidad ambiental, crecimiento económico, empleo e inclusión social.

III.- CONTEXTO

III.1.- CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

Castellón de la Plana es una ciudad situada al norte de la Comunidad Valenciana, en la provincia de Castellón y ostenta la capitalidad de la misma.

Tiene una población de 180.005 habitantes (INE 2009), siendo la distribución de la población por sexos bastante igualitaria, superando ligeramente el número de mujeres (91.026) al de hombres (88.979). Aproximadamente la mitad de la población se encuentra entre los 25 y 45 años de edad, con una ligera tendencia al envejecimiento: la población comprendida entre los 50-54 y 55-59, supera la comprendida entre los 15-19 y los 20-24.

En la última década la ciudad ha experimentado un notable crecimiento demográfico, debido fundamentalmente a la inmigración extranjera. El número total de personas extranjeras se cifra en 37.798, siendo el colectivo de personas de origen rumano el más numeroso: 24.218, frente al número de extranjeros no comunitarios empadronados en el municipio que asciende a 10.974 personas.

El tejido empresarial de la localidad lo constituyen un total de 7.252 empresas, siendo el sector de la construcción uno de los sectores con mayor número de empresas y trabajadores/as. El comercio al por menor y los servicios son otras de las actividades que aportan un mayor volumen a la economía castellonense. Finalmente en el sector industrial presenta una gran importancia la industria azulejera, que aunque no es representativa en porcentaje elevado de empresas, si que tiene especial relevancia porque se sitúan la mayor parte de las empresas en los cinturones industriales que rodean a la capital de la provincia y gran parte de sus trabajadores/as son vecinos de la ciudad.

La situación de crisis económica generalizada que experimenta la economía mundial, ha tenido una especial incidencia en Castellón a partir del año 2008, ya que la actividad económica presenta dificultades derivadas de su fuerte estacionalidad, causada por el elevado peso de la actividad hotelera y de su gran dependencia de industrias

manufactureras como la industria azulejera, muy afectada por el freno en el desarrollo del sector de la construcción.

Según datos del Observatorio Ocupacional de Castellón, la Tasa de empleo (-10,33) muestra el impacto del frenazo de la actividad económica en la provincia y presenta unos datos negativos superiores a los de la Comunidad Valenciana (-9,67) y a los del estado español (-6,30). A nivel provincial Castellón presenta una Tasa de Paro que, si bien ya se duplicó en 2008 con respecto a 2007, ha pasado en 2009 del 14,73 al 21,39 y en el tercer trimestre de 2010 se sitúa en el 24,3. El colectivo masculino es el más afectado por la crisis. Así la tasa de paro de los hombres se ha incrementado en un 54,60, mientras que en las mujeres lo ha hecho en un 35,18.

Esta situación de crisis económica en Castellón que queda constatada con los datos apuntados, de disminución de la actividad económica y considerable y progresivo incremento del desempleo, tiene como contrapartida la disminución de ingresos de las familias y en consecuencia el aumento del número de personas usuarias de los Servicios Sociales municipales.

Así se puede apreciar en esta gráfica el incremento en el número de personas usuarias atendidas por el servicio de información de los Servicios Sociales municipales desde el año 2008 hasta mayo de 2010.

PERSONAS ATENDIDAS POR EL SERVICIO DE INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES MUNICIPALES DE CASTELLÓN		
AÑO	MEDIA/MES	TOTAL
2008	1.792	21.154
2009	3.197	38.366
2010 (enero a mayo)	3.733	18.665

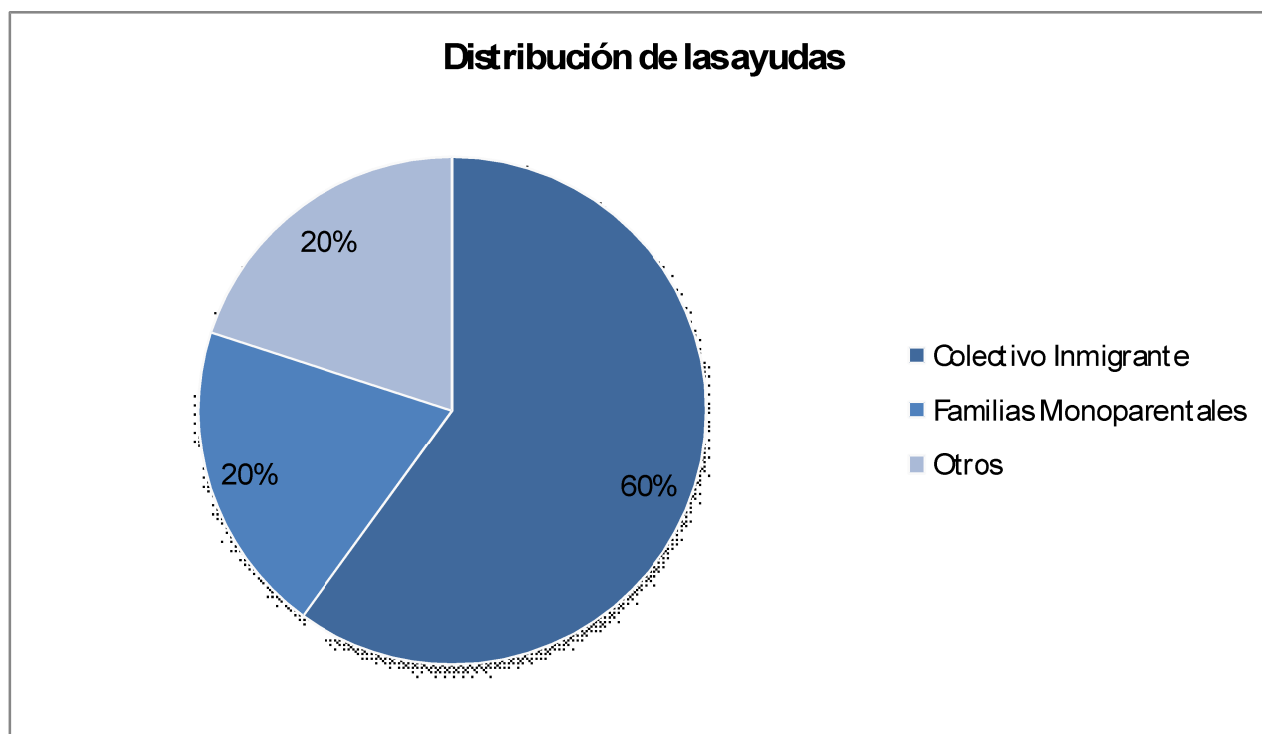
Fuente: elaboración propia

En las gráficas que se insertan a continuación se constata el continuo y considerable incremento del número de ayudas económicas de emergencia concedidas desde el año 2008 hasta mayo de 2010, así como la distribución de las ayudas en función de la

tipología de las personas perceptoras. Sigue siendo mayoritario el número de mujeres que acuden a los Servicios Sociales, aunque esta cifra se está equilibrando, posiblemente por el incremento en la pérdida de empleo de los hombres, que aumenta su disponibilidad.

AYUDAS ECONÓMICAS DE EMERGENCIA CONCEDIDAS		
AÑO	MEDIA/MES	TOTAL
2008	264	3.174
2009	545	5.458
2010 (enero a mayo)	520	2.601

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

En la evolución de la parte del presupuesto municipal destinado a la partida de prestaciones económicas de emergencia, también se puede constatar los efectos de la crisis económica de Castellón. Así tenemos que en el año 2008 la cantidad es de 678.000 €, en el 2009 es de 1.000.000 € y en el 2010 es de 1.400.000 euros, con una previsión de 1.600.000 € para el 2011.



Fuente: elaboración propia

En la Agencia de Desarrollo Local también se ha notado el impacto de la situación de crisis económica actual, que ha determinado que dentro del programa de orientación laboral se haya pasado de atender a 4.953 personas en julio de 2008, a 9.122 en julio de 2010, lo que implica un aumento del 84.17%.

Mención especial quiero hacer al colectivo de personas con discapacidad, por constituir grupo diana de uno de los objetivos estratégicos de este plan.

El número de personas inscritas como demandantes de empleo con algún tipo de discapacidad es de 349, de las que 192 son hombres y 157 mujeres. En cuanto a los niveles de contratación de este colectivo son muy bajos: solo el 0.89 del total de los contratos. (Observatorio Ocupacional INEM 2007)



Fuente: Observatorio Ocupacional INEM 2007

En la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento se han atendido desde el año 2002 hasta agosto de 2010, a 1.067 personas demandantes de empleo y/o formación, con algún tipo de discapacidad física, psíquica, mental o sensorial. Tanto los niveles formativos como los de inserción son más bajos, motivados en parte, por la escasez de recursos de orientación, formación y empleo y en parte, por la falta de adaptación de las empresas y los puestos de trabajo.

En la ciudad de Castellón los recursos formativos y laborales dirigidos a estas personas son muy pocos, contando sólo con dos Centros Especiales de Empleo y dos más que hay en la provincia, que en ningún caso abarcan las necesidades de inserción sociolaboral del colectivo. Y desde luego, donde mayores son las dificultades es en el caso de las personas con problemas de salud mental, pues la falta de recursos es aun mayor que en el resto de tipos de discapacidad.

III.2.- CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

El Ayuntamiento de Castellón de la Plana se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del Título X “Régimen de organización de los municipios de gran población de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el cual resulta aplicable en virtud de lo dispuesto en la Ley de la Generalidad Valenciana 12/2005 de 22

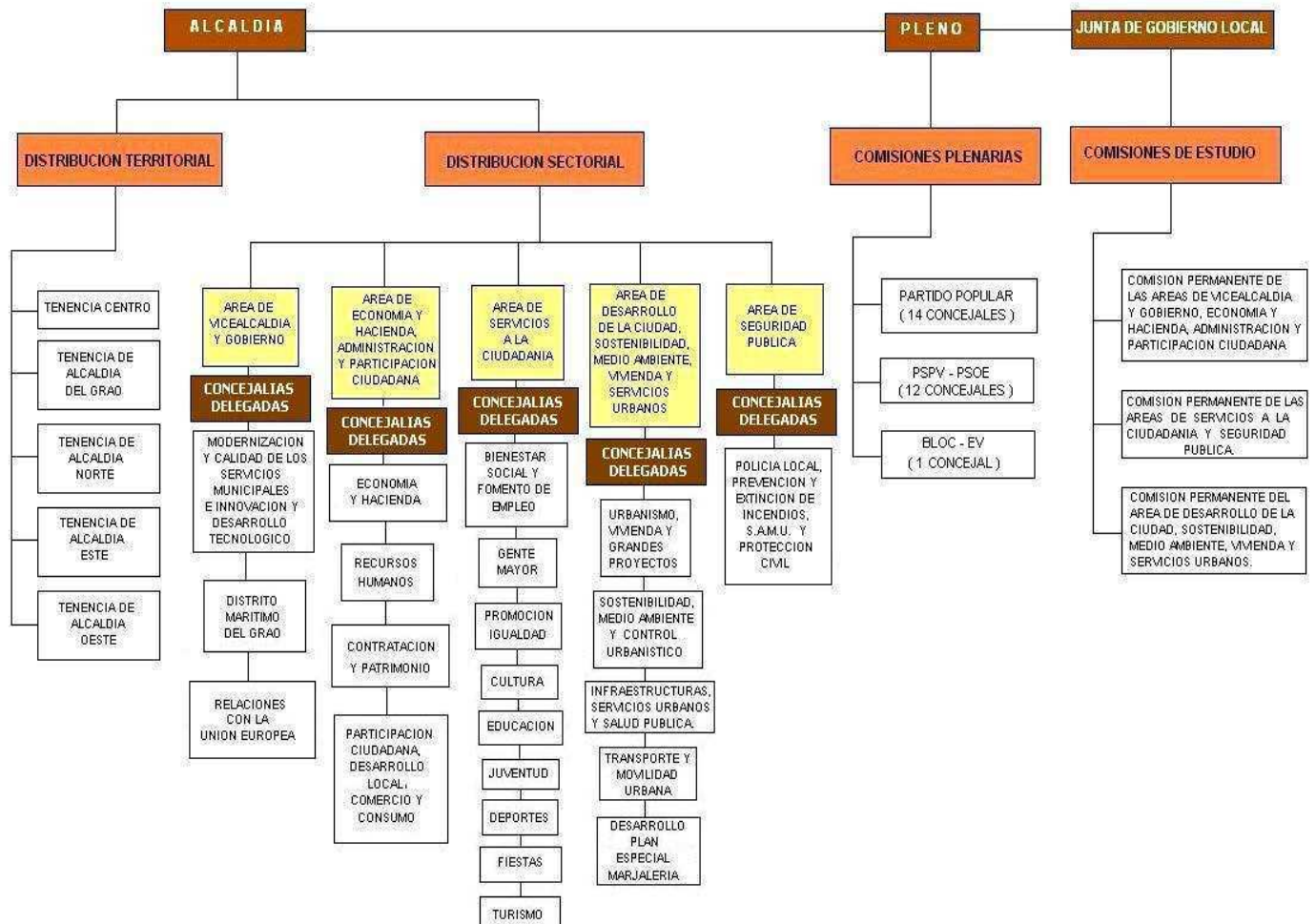
de diciembre, por lo que cuenta con un régimen organizativo diferente a los municipios de régimen común, que ha sido desarrollado en el año 2007 a través del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y de la Administración Municipal y del Reglamento Orgánico del Pleno y sus Comisiones.

El Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales¹ aprobado en sesión plenaria de fecha 26 de octubre de 2006, ha sido una herramienta muy potente que, aprovechando todos los cambios que conllevaba la aplicación del régimen de gran municipio, pone en marcha, con la unanimidad de todos los grupos políticos que integran la Corporación, un proceso de cambio y modernización, en el que subyace la idea de hacer las cosas cada día mejor y que tiene el carácter de estrategia general referida a la organización y la gestión municipal.

La organización del Ayuntamiento adaptada a la estructura de gran municipio se estructura a nivel funcional en cinco grandes áreas de gobierno (primer nivel esencial de la organización) que a su vez se estructuran por bloques de competencias a través de las delegaciones de área y concejalías (segundo nivel). Y a nivel territorial se estructura en seis distritos municipales.

Se adjunta gráfico explicativo:

¹ PMMCS página Web Ayuntamiento // www.castello.es/



Fuente: Ayuntamiento de Castellón

III.3.- CARACTERÍSTICAS DEL AREA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Mediante Decreto de Alcaldía de fecha 18 de junio de 2007 se crean las cinco áreas de gobierno en las que se estructura la administración municipal, entre las que se incluye el Área de Gobierno de Servicios a la Ciudadanía, que comprende: Servicios Sociales, Gente Mayor, Cultura, Educación, Deporte, Promoción de la Igualdad, Promoción del Turismo y Fomento del Empleo. Y se determinan las concejalías que quedan integradas en dicha Área, que quedan reflejadas en el gráfico del anterior apartado.

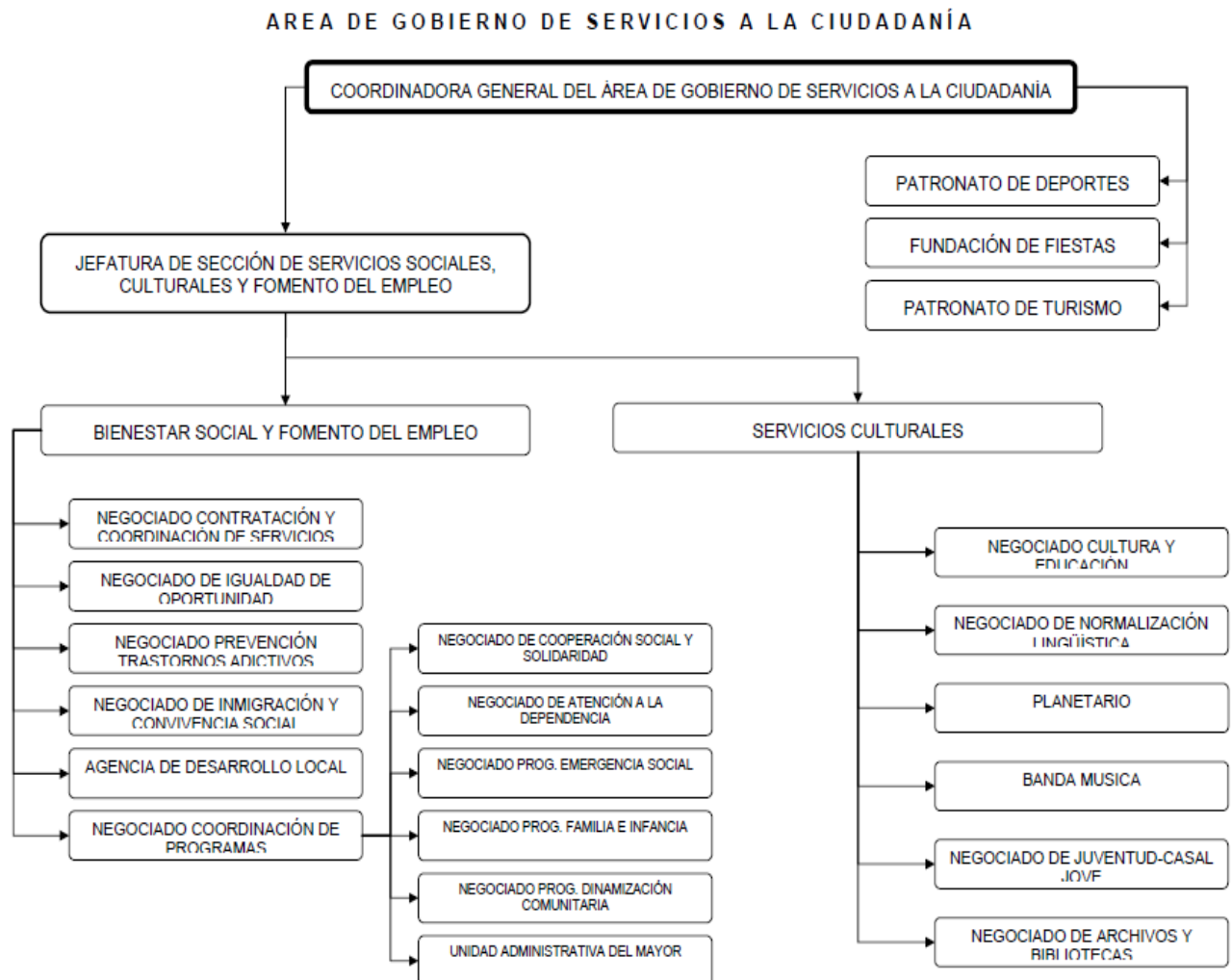
Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 1 de febrero de 2008 se nombran los Coordinadores/as Generales de Área, entre los que se incluye la autora de estas líneas, como Coordinadora General del Área de Gobierno de Servicios a la Ciudadanía.

Según establece el artículo 51.2 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Castellón², a los Coordinadores Generales, que son órganos directivos, les corresponden las funciones de coordinación e impulso de las distintas secciones u órganos asimilados que integran el Área de Gobierno, los servicios comunes y las demás funciones que les deleguen el Alcalde o la Junta de Gobierno Local.

La Coordinadora General del Área de Gobierno de Servicios a la Ciudadanía, forma parte del Comité de Dirección Ejecutiva del Ayuntamiento, que es el órgano de coordinación de las políticas públicas y de los compromisos municipales, creado mediante decreto de la Alcaldía de fecha 22 de junio de 2007, e integrado por el Alcalde, Concejales Delegados de Área de Gobierno, Coordinadores Generales y otros cargos que se estimen convenientes para el adecuado cumplimiento de sus fines.

² Boletín Oficial de la Provincia de Castellón nº 98 de 9-8-07

A continuación se inserta un gráfico con el organigrama del Área de Gobierno de Servicios a la Ciudadanía:



Fuente: Elaboración propia

El número total de personas funcionarias que trabajan en el Área, dentro de la Sección de Servicios Sociales y Culturales es de 168 (plantilla total personal funcionario según la Relación de Puestos de Trabajo del presente año: 1.247) y dentro de los Patronatos es de 81.

En relación al presupuesto municipal, el importe del mismo para el año 2010 asciende a la cantidad de 180.929.222,31€ y la cantidad que corresponde al Área de Servicios a la Ciudadanía es de 35.651.030,71€, lo que supone el 19,70% del presupuesto municipal.

Unidades de gestión especialmente relevantes en la ejecución del plan de mejora.

Por su directa y necesaria implicación para la ejecución del presente plan de mejora, a continuación se hace una breve reseña de algunos departamentos del Área, con los que se trabajará de forma coordinada:

La Agencia de Desarrollo Local, cuya creación en el Ayuntamiento es fruto de las buenas prácticas realizadas en materia de empleo, en el marco de los proyectos europeos, que determinó el convencimiento de la Corporación de continuar desarrollando programas de formación y fomento del empleo de forma permanente, una vez agotada la financiación comunitaria de esos proyectos.

Dentro de los programas de formación ocupacional propia de la Agencia de Desarrollo Local, hay que destacar el proyecto la Ciudad de la Solidaridad, que se ejecuta en el inmueble de propiedad municipal, ubicado en el antiguo Cuartel Tetuán XIV, de Castellón, que tiene una superficie de 5.400 m², repartidos en 3 plantas. Las instalaciones están homologadas para la formación ocupacional de 36 especialidades.

En este edificio el Ayuntamiento en colaboración con el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, desarrolla los proyectos de Escuela Taller y Taller de Empleo, en los que se ejecutan talleres de enseñanza de oficios que van desde los más novedosos como energía solar térmica o carpintería de aluminio, hasta los más tradicionales como la alfarería cerámica pintada a mano. Además estos talleres comportan la realización de prácticas reales que se llevan a cabo en la rehabilitación del propio edificio, que en este momento se encuentra en la fase de finalizar las obras de adecuación de las dependencias destinadas al emplazamiento del futuro Centro Especial de Empleo.

Otros departamentos clave dentro del área para la implantación del presente plan de mejora son los Negociado de Contratación y Coordinación de Servicios Sociales, Cultura y Juventud, que supervisados directamente por la Jefatura de Sección, tramitan y controlan las contrataciones del área, que comprenden contratos de servicios y de gestión de servicios públicos. A efectos orientativos significar que sobre el total volumen de contratación con cargo a gasto corriente del año 2009 (excluida la contratación menor)

que asciende a la cantidad de 58.968.423,12€ las contrataciones efectuadas dentro del área ascienden a la cantidad de 4.964.311,37€ lo que implica un porcentaje del 8.42%.

La mayoría de las contrataciones municipales se tramitan desde la Sección de Contratación y Patrimonio, encuadrada en el Área de gobierno de Economía y Hacienda, Administración y Participación Ciudadana, lo que facilita la tarea de trabajar en grupo para la implantación de la instrucción de cláusulas sociales.

El Servicio de Igualdad de Oportunidades (SIO) también tiene un cometido definido en el Plan.

Y por último, los Servicios Sociales que a nivel territorial se estructuran en 6 Centros Sociales Municipales, ubicados en cada uno de los distritos municipales y a nivel funcional se estructuran por programas y servicios. Y que tienen una directa participación en el plan, en el diseño y metodología de las intervenciones con personas y familias en situación de riesgo de exclusión social.

Fuera del Área de Servicios a la Ciudadanía se encuentra el departamento de Informatica, Sección de Tecnologías de la Información y Comunicación (STIC), que interviene como unidad de soporte de este Plan.

En resumen, para concluir este apartado hay reseñar que las personas que trabajan dentro del Área de Servicios a la Ciudadanía, posiblemente por tener un trato más directo con la ciudadanía y el movimiento asociativo, y por ende, una mayor sensibilización, se mostraron muy receptivas al proceso de modernización impulsado por el Ayuntamiento, con motivo del cambio de organización a régimen de gran municipio, asumiendo el cambio de cultura organizativa y siendo los primeros departamentos en elaborar cartas de servicios y planes departamentales presupuestados por objetivos, así como la constitución de varios grupos de proyecto y de trabajo para impulsar actuaciones transversales.

IV.- EL DIAGNÓSTICO

IV.1.- EL ENTORNO

IV.1.1.- Fundamentación

La meta que orienta el presente plan de mejora a implantar en el Ayuntamiento de Castellón de la Plana, es avanzar en el proceso de constitución de la ciudad, en un territorio socialmente responsable, a través de la adopción de iniciativas de responsabilidad social.

El término responsabilidad social comenzó a utilizarse de forma generalizada a comienzos de la década de los 70 (siglo XX), centrado principalmente en las empresas, pero el cambio de siglo marca el cambio de visión de la responsabilidad social como aplicable a todas las organizaciones y determina que el concepto de responsabilidad social se haya ido transformando de forma progresiva.

Así la Comisión Europea en su Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (2001)³ define la responsabilidad social como la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

En España el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, órgano consultivo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008), define la responsabilidad social como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

³ Libro Verde [\[COM \(2001\) 366\]](#) - no publicado en el Diario Oficial

La Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social (2010-11-01)⁴ en el apartado de términos y definiciones establece la siguiente definición de la responsabilidad social: responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, mediante un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Como puede observarse en todas estas definiciones hay una serie de elementos comunes que van a constituir los principios de la responsabilidad social:

- Se entiende como una actuación voluntaria de las organizaciones.
- Supone cumplir con la legislación vigente e ir mas allá de los requisitos establecidos por ésta.
- Se integra en el modelo general de gestión de las organizaciones
- Abarca aspectos sociales y ambientales, y
- Tiene en cuenta las relaciones de la organización con grupos internos y externos, que tengan intereses en la actividad desarrollada.

En la actualidad cada vez hay mas acuerdo en el hecho de que no hay que limitarse a hacer planteamientos generalistas sobre la responsabilidad social, sino que hay que marchar hacia enfoques sectoriales y territoriales.

Así, el Pleno del Congreso de los Diputados en sesión del día 25 de junio de 2009, con motivo del debate de la Proposición no de Ley sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, aprobó un texto transaccional del que interesa extractar el siguiente apartado:

⁴ ISO 26000:2010 Publicado por la Secretaría Centro de ISO en Ginebra

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

2. Impulsar una gestión responsable de las administraciones públicas mediante actuaciones que favorezcan la transparencia, la cultura del trabajo que crea valor en el seno de la administración pública, la conciliación de la vida personal y familiar de los empleados públicos, la reducción de emisiones de CO₂, la contratación de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, la reducción de la temporalidad y la incorporación de cláusulas sociales en los concursos y contratos públicos, al amparo de la nueva ley de contratos del sector público”

Y también en esta línea está trabajando la Red de Territorios Socialmente Responsable Retos, creada en abril 2008, bajo la dirección del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que asumió la presidencia de la misma a través de la Dirección General de la Economía Social, el Trabajo Autónomo y la Responsabilidad Social y a la que se han adherido 23 territorios, entre los que se incluye el Ayuntamiento de Castellón.

Producto de la Red Retos es el documento “La construcción de un territorio socialmente responsable: aproximación teórica”⁵. En él se aborda el desarrollo conceptual del territorio socialmente responsable entendiéndolo en una primera aproximación como la generalización de la responsabilidad social entre los actores de un territorio (empresariado, administración, tercer sector), junto con una mayor comprensión del concepto por parte de la ciudadanía. Y entendiendo que este concepto también sirve para caracterizar un proyecto de ciudad o de territorio, de carácter estratégico, basado en una visión compartida del futuro deseable, la creación de una cultura de corresponsabilidad y que, con un sistema de gobernanza participativa de respuesta a los retos de sostenibilidad ambiental, crecimiento económico, empleo e inclusión social.

En esta línea del territorio socialmente responsable se enfoca el presente plan de mejora, entendiendo que la responsabilidad social ha de ser un componente intrínseco del modelo de gestión de la organización y que el proceso de asunción de la misma es progresivo, de forma que permita a la organización ir modificando las actuaciones presentes y futuras y ser permeable a los nuevos valores.

⁵ Página web Ministerio de Trabajo e Inmigración [//www.mtin.es/uafse/es/COP/redRETOS/index.html](http://www.mtin.es/uafse/es/COP/redRETOS/index.html)

IV.1.2.- Estrategia

Joan Prats en su artículo “Las Políticas de la Buena Administración”⁶ al establecer un esquema de diseño institucional pensado para incentivar la formulación de una política de buena administración, concluye que la elaboración de una estrategia debería hacerse tomando en cuenta las consideraciones previamente realizadas. Muy en particular debe entenderse que una estrategia no es empezar todo de nuevo, sino tomar pié en los procesos y planes de cambio que ya se encuentren en curso, sistematizarlos, completarlos, reforzarlos o modificarlos según lo que resulte apropiado en cada caso.

En este sentido la estrategia con la que se aborda el presente plan de mejora parte de las buenas prácticas en materia de responsabilidad social que ha desarrollado el Ayuntamiento de Castellón en el ámbito de los proyectos europeos, con el objetivo de sistematizarlas, completarlas, implementarlas en la organización y dotarlas de herramientas que posibiliten su ejecución, una vez desaparecida la financiación comunitaria.

Por ello a continuación se hace una breve referencia a la experiencia del Ayuntamiento de Castellón en el desarrollo de proyectos cofinanciados con fondos de la Comunidad Europea.

Durante los años 1978 a 2001 el Ayuntamiento ejecuta 2 proyectos, “Urban Castelló”, en el ámbito de la Iniciativa Comunitaria Urban, de desarrollo integral de unos barrios degradados situados en la zona oeste de la ciudad y “Joves Castelló” en el ámbito de la Iniciativa Comunitaria Yoursthat, de desarrollo de acciones de formación y empleo para jóvenes. A su finalización y como sinergia de dichos proyectos se crea en el Ayuntamiento la Agencia de Desarrollo Local (en adelante ADL) y en plantilla las correspondientes plazas de técnicos de empleo.

Durante los años 2002 a 2007 el Ayuntamiento participa en los proyectos Accord y Compass, realizados en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, cuyo objetivo es luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. En la ejecución de estos proyectos, cuyo ámbito de actuación es comarcal, y están

⁶ Artículo publicado en el número 17 de la Revista Gobernanza

liderados por la Diputación Provincial de Castellón, participan de forma conjunta por primera vez, entidades procedentes de distintos ámbitos: administración pública, entidades económicas y sociales, constituidas en agrupación de desarrollo.

En el desarrollo del proyecto Accord se aborda el tema de la responsabilidad social desde el ámbito empresarial y con la finalidad de fomentar comportamientos socialmente responsables de las empresas de Castellón, se crea el Galardón Accord que desde el 2004 se viene convocando anualmente por la Cámara de Comercio de Castellón, convirtiéndose en un mecanismo eficaz de sensibilización empresarial y fomento de buenas prácticas.

En el proyecto Compass además de continuar trabajando la sensibilización empresarial en temas de responsabilidad social, se acomete la línea de empleo social y se elaboran estudios de mercado y de viabilidad para la creación de una empresa de inserción y dos centros especiales de empleo, uno de ellos en la ciudad de Castellón.

En relación al Centro Especial de Empleo de Castellón, tanto el estudio de viabilidad como el de mercado se realizan enfocados a personas con discapacidad psíquica, partiendo del estudio de población realizado por la ADL, que desde el año 2002 hasta el 2007 atiende a 619 personas con discapacidad y constata que el colectivo de personas con discapacidad psíquica, aun poseyendo nivel de empleabilidad, son los que tienen mas difícil acceso al empleo, debido a la escasez de recursos formativos específicos y la reticencia de las empresas a su contratación. Ambos estudios concluyen la viabilidad de un Centro Especial de Empleo en la ciudad de Castellón, promovido por el Ayuntamiento, que desarrolle las actividades empresariales de limpieza de edificios y jardinería-viverismo y cuyos trabajadores sean personas con discapacidad psíquica.

En sintonía con esta idea de una futura creación del Centro Especial de Empleo, dentro del proyecto se realizan dos cursos de formación ocupacional en limpieza de edificios y jardinería, dirigidos exclusivamente a personas con discapacidad psíquica y con un total de 30 alumnos.

Asimismo, en el proyecto Compass se empieza a enfocar la responsabilidad social como un tema que compete entidades e instituciones, además de al sector empresarial.

Así en enero del 2007 se organiza en la Diputación Provincial unas jornadas sobre cláusulas sociales en la administración pública, en la que interviene como ponente Santiago Lesmes, en la que explica buenas prácticas de ayuntamientos que han incorporado cláusulas sociales, así como las ventajas y problemas planteados. Hay que resaltar que la Ley de Contratos del Sector Público es de 30 de octubre de 2007.

Como sinergias de estos dos proyectos se aprueba en el Ayuntamiento el Plan municipal de Inmigración y el Plan municipal de Igualdad de oportunidades. Y además el Ayuntamiento es reconocido como entidad experta en responsabilidad social y se incorpora a la Red de Territorios Responsables Retos, que se está constituyendo, liderada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Desde el año 2008 y hasta diciembre de 2010, el Ayuntamiento de Castellón desarrolla el proyecto Castellón Emplea, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, dirigido a implantar medidas que favorezcan el acceso al empleo, la inclusión social, la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo, la igualdad de género y el desarrollo económico sostenible.

Dentro de este proyecto se han realizado 2 cursos de formación en limpieza de edificios y 2 en jardinería, con un total de 60 alumnos/as, de los que un 32% son personas con discapacidad psíquica.

Para la ejecución de este proyecto, cuyo ámbito de actuación es el municipio y del que el Ayuntamiento es promotor, se ha constituido una red con organizaciones empresariales, sindicales, la Universidad y las principales ONG's de la ciudad (en su mayoría miembros de las agrupaciones de desarrollo de los anteriores proyectos) que se denomina Pacto por el Empleo de Castellón de la Plana.

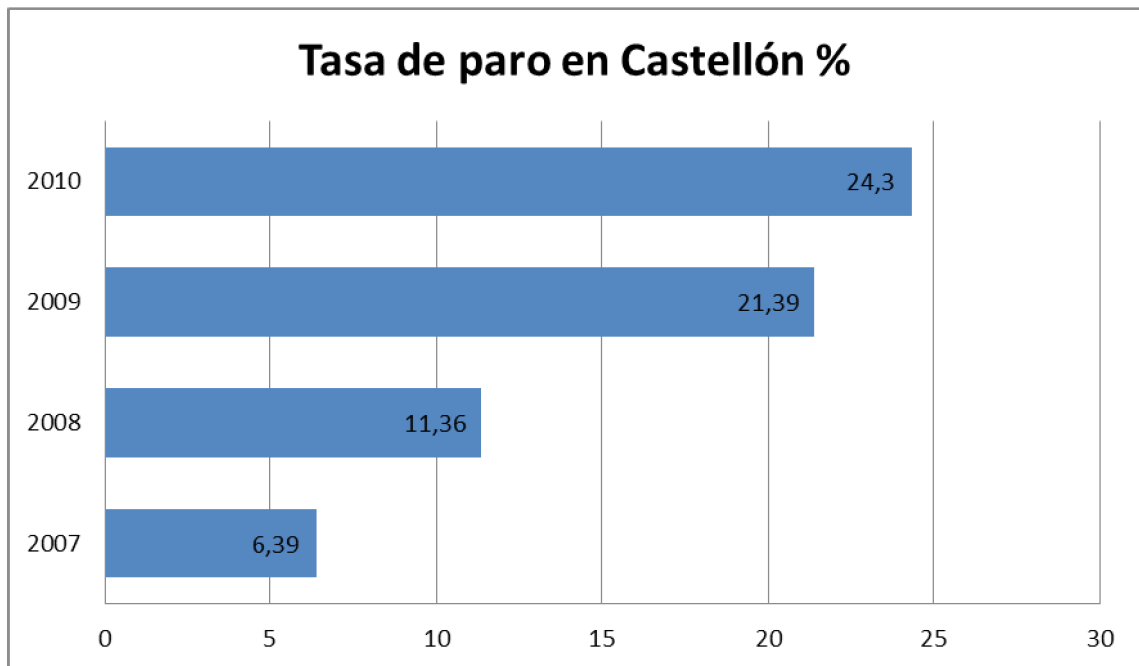
Continuando con el impulso de la idea del futuro Centro Especial de Empleo, dentro de este proyecto se han realizado 2 cursos de formación en limpieza de edificios y 2 en jardinería, con un total de 60 alumnos/as, Y al realizar el proceso de selección del alumnado se reservó un porcentaje a personas con discapacidad psíquica, que ha resultado ser del 32%

En materia de responsabilidad social se han realizado jornadas de sensibilización, información y difusión a entidades sociales y económicas del municipio.

Como sinergia de estos proyectos, el Ayuntamiento en sesión plenaria de 27 de noviembre de 2008, a propuesta unánime de todos los grupos políticos de la Corporación, acuerda asumir el compromiso de continuar incorporando cláusulas sociales en los procedimientos de contratación municipales, como un eficaz instrumento de lucha contra la exclusión social y de incorporación laboral de personas con discapacidad o especiales dificultades de acceso al empleo y como facilitador de mercado a las empresas de inserción y centros especiales de empleo y con el objetivo de constituirse como territorio socialmente responsable, proponer a las administraciones públicas e instituciones de la ciudad, el desarrollo de actuaciones en materia de responsabilidad social, como un instrumento válido en la lucha contra la exclusión social y de incorporación laboral de personas con discapacidad o especiales dificultades de acceso al empleo.

Desde el año 2007 el Ayuntamiento ha venido incorporando cláusulas sociales en algunos procedimientos de contratación pública, de forma esporádica y con carácter experimental, principalmente en las contrataciones tramitadas en el Área de Servicios a la Ciudadanía, incidiendo en temas de igualdad de género y creación de empleo para personas en riesgo de exclusión social.

Ante la situación de crisis económica actual, que ha originado que en Castellón se pase de una tasa de paro baja, del 6.39% en el año 2007, a una tasa paro muy elevada, 21.39% en el año 2009 y que asciende al 24.3% en el tercer trimestre de 2010, según se plasma en la gráfica insertada a continuación, el Ayuntamiento con una clara voluntad política de incentivar políticas activas de empleo y como consecuencia del trabajo en red desarrollado en los proyectos europeos, en sesión plenaria de 29 de abril 2010, ha aprobado la constitución del Consorcio denominado Pacto local por el Empleo de Castellón de la Plana, del que forman parte, junto con el Ayuntamiento, las organizaciones empresariales y sindicales con mayor representatividad.



Fuente: INE (los datos de 2010 corresponden sólo al último trimestre)

A modo de conclusión del resumen de los proyectos europeos en que ha participado el Ayuntamiento de Castellón, se destacan como actuaciones iniciales de buenas prácticas en materia de responsabilidad social, que hay que continuar desarrollando y aplicando, una vez desaparece la financiación de los fondos europeos:

- La introducción de cláusulas sociales en la contratación pública, como herramienta de fomento de la integración socio-laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión social, de mejora de las condiciones laborales y de la igualdad de oportunidades.
- La creación de un centro especial de empleo municipal como herramienta de creación de empleo para personas afectas de discapacidad.
- Y el trabajo en red entre la administración, las organizaciones empresariales, las entidades sociales y las instituciones de la ciudad, como herramienta adecuada al principio de gobernanza que es consustancial a las políticas de buena administración.

Por ello, la estrategia del presente plan de mejora es retomar estas buenas prácticas iniciadas en materia de responsabilidad social, desarrollarlas e impulsar su ejecución desde la organización municipal, procurando la mayor visibilidad de las mismas dentro del territorio.

Y a continuación se procede a definir la misión y visión del presente plan de mejora en consonancia con los principios estratégicos establecidos en el Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales del Ayuntamiento.

IV.2.- MISIÓN

Se establece como misión el desarrollo por el Ayuntamiento de Castellón de la Plana de iniciativas de responsabilidad social, como instrumento válido en la lucha contra la exclusión social y de incorporación laboral de personas con discapacidad o especiales dificultades de acceso al empleo.

IV.3.- VISIÓN

Avanzar en el proceso de constitución de Castellón como territorio socialmente responsable, creando una cultura de corresponsabilidad y gobernanza que, propicie la realización de actuaciones en materia de responsabilidad social por parte de las entidades empresariales, sociales y la administración, en aras de un desarrollo sostenible, con mayor crecimiento económico, de empleo e inclusión social.

IV.4.- VALORES

La Red Retos ha aprobado un código ético para los territorios socialmente responsables⁷, que considero es de plena aplicación al presente plan:

- Se establecen dos grandes principios, que son gobernanza y sostenibilidad.

⁷ Código Ético de Retos se adjunta como anexo nº 2

- La gobernanza implica una transferencia de poder hacia los actores del territorio y el desarrollo de procesos participativos y de asunción de la responsabilidad.
- La sostenibilidad se refiere a la mejora cualitativa o despliegue de potencialidades orientadas a un desarrollo, adecuadamente diseñado y gestionado.
- Los valores de los territorios socialmente responsables son los siguientes:
 - Corresponsabilidad: significa participar en la toma de decisiones, decidir que acciones se llevan a cabo y colaborar en su desarrollo.
 - Empoderamiento: entendido como la capacidad de empoderar a los actores socio económicos para obtener alianzas perdurables y estables.
 - Transparencia: una organización debe ser transparente en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el medioambiente.
 - Diversidad: entendida como diversidad de personas, de organizaciones, de roles, de proyectos, de ideas y conocimientos, que es fuente de sinergias y garantía de continuidad de un proyecto que no excluye sino que integra.
 - Gestión del conocimiento: se debe generar conocimiento y ponerlo al alcance del mayor número posible de actores, de la manera más eficiente, para que se traduzca en bienestar para la comunidad y en ventaja competitiva para el territorio.
 - Innovación: buscar y aplicar nuevas ideas, conceptos y prácticas que den respuesta a los problemas sociales en un proceso de permanente adaptación.

IV.5.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER

El problema que se pretende abordar con el presente plan de mejora, en una situación de grave crisis económica que origina un elevado número de persona en situación de desempleo, es la insuficiente o incompleta utilización por parte del Ayuntamiento de estrategias y herramientas que han demostrado ser eficaces instrumentos de fomento de la creación de empleo y mejora de las condiciones laborales para personas en riesgo de exclusión social y/o con discapacidad y de la igualdad efectiva de oportunidades, como son la introducción de cláusulas sociales en el proceso de contratación pública y la creación de un centro especial de empleo.

Así como la falta de definición de la metodología e instrumentos para trabajar en red con todas las entidades del territorio el desarrollo de iniciativas socialmente responsables y la insuficiente comunicación del tema de la responsabilidad social.

IV.6.- ANÁLISIS DE LAS CAUSAS

Partiendo del análisis de la experiencia de trabajo acumulado por el Ayuntamiento en el desarrollo de los proyectos cofinanciados con fondos europeos, de los datos socio económicos actuales de la ciudad, aquejada fuertemente por la situación de grave crisis económica y del funcionamiento de la organización municipal, se pueden identificar las siguientes causas determinantes de la problemática enunciada:

- Situación de grave crisis económica que ha disparado el número de personas en situación de desempleo y de familias en riesgo de exclusión social y que ha agravado el ya de por sí difícil acceso al empleo que sufren las personas con discapacidad.
- Falta de formación en materia de responsabilidad social y cláusulas sociales en la contratación pública al personal de la organización municipal.

- Incompleta y aislada aplicación de las cláusulas sociales en el proceso de contratación pública municipal, por ausencia de un procedimiento que estandarice su aplicación en todas las contrataciones del Ayuntamiento.
- Inexistencia de objetivos e indicadores que evalúen actuaciones e impacto de las iniciativas en materia de responsabilidad social.
- Falta de canales adecuados de comunicación de las actuaciones en materia de responsabilidad social y a la ciudadanía, entidades e instituciones del territorio y a la propia organización municipal.
- Coexistencia en el territorio de entidades e instituciones que desarrollan programas sociales y de empleo sobre los mismos colectivos de personas, de forma descoordinada.

IV.7.- ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DAFO

Para la realización del análisis/diagnóstico estratégico DAFO las técnicas utilizadas han sido:

- La comunicación interactiva con agentes clave de las organizaciones empresariales, sindicales, entidades sociales e instituciones de la ciudad.
- Taller de trabajo con personal directivo de la propia organización.
- Fundamentación en los datos estadísticos que denotan el fuerte impacto de la crisis económica en la ciudad y la realidad del funcionamiento de la organización municipal y los recursos de que dispone.

ENTORNO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
La constitución del Consorcio municipal Pacto Local para el Empleo de Castellón, con las organizaciones empresariales y sindicales	La falta de comunicación de las actuaciones de responsabilidad social a la ciudadanía, las entidades e instituciones.
Formar parte de la Red RETOS de Territorios Socialmente Responsables liderada por el Ministerio de Trabajo	La no implicación de los empresarios en la aplicación de las cláusulas sociales en la contratación
La situación de crisis económica que impulsa la aplicación de políticas sociales y de fomento de empleo	El desconocimiento del funcionamiento de los Centros Especiales de empleo como empresas viables.
La relevancia actual de la responsabilidad social en el ámbito empresarial, social y en las políticas públicas	La no consolidación de la red con instituciones y entidades sociales del territorio al finalizar proyecto europeo Castellón Emplea
Las redes constituidas con agentes sociales y económicos del territorio para ejecución proyectos europeos	La situación de crisis económica y la falta de recursos que obliga a aplazar la puesta en marcha del Centro Especial de Empleo

ORGANIZACIÓN

FORTALEZAS	DEBILIDADES
La expresa y unánime voluntad de la Corporación Municipal de constituirse como territorio socialmente responsable y aplicar cláusulas sociales en la contratación	Deficiente formación en materia de responsabilidad social y cláusulas sociales del personal municipal
Las buenas prácticas desarrolladas por el Ayuntamiento en la ejecución de proyectos europeos	La inexistencia de un procedimiento estandarizado para la aplicación de las cláusulas sociales
La posición estratégica en la organización de la Coordinadora General de Área de Gobierno, para el impulso del plan de mejora	Reticencias a la aplicación de cláusulas sociales por miedo a su distorsión en los procedimientos administrativos y sus repercusiones legales
La experiencia en la introducción de cláusulas sociales en la contratación municipal	La falta de instrumentos para evaluar el impacto de iniciativas de responsabilidad social
La experiencia positiva en la organización del trabajo en red para el desarrollo de las políticas sociales y de empleo	La falta de comunicación dentro de la organización de los objetivos y los logros de las actuaciones socialmente responsables
La motivación del personal del Área y su experiencia y formación en la ejecución de proyectos vinculados a este plan y en trabajo en equipo	
Disponer del estudio de viabilidad empresarial del Centro Especial de Empleo y dependencias para su emplazamiento	

V.- EL PLAN DE MEJORA

V.1.- LAS HERRAMIENTAS

Para lograr la consecución de los objetivos estratégicos y operativos que se definen en el presente plan y abordar la solución de los problemas ya planteados, se han introducido las siguientes herramientas de gestión:

Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales

En el **Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales**, en su línea estratégica número 5 “La excelencia en los servicios (compromiso con la calidad)”, se regulan un conjunto de medidas tendentes a impulsar la gestión de la excelencia en el Ayuntamiento, que se articulan a través del denominado Sistema de Gestión de la Calidad.

Dentro de este sistema de gestión de la calidad se prevé la creación de **grupos de mejora**, configurados como equipos de trabajo que tienen como misión el mejoramiento de algún proceso de la organización en el que participan. Con tal fin se ha diseñado la constitución de un grupo de mejora del proceso de contratación municipal, de carácter interdisciplinar y transversal a la organización, con el objetivo de implantar nuevas formas de trabajo, basado en la participación, comunicación, diálogo y trabajo en equipo y además sensibilizar a las personas integrantes en la cultura de la responsabilidad social.

También dentro del sistema de gestión de la calidad está la herramienta **ciclo de mejora continua “PDCA”**, que se aplica al desarrollo de este plan de mejora. Se parte de la base de que ningún territorio es cien por cien responsable y que la responsabilidad social es un proceso o una meta hacia la que se avanza implementando medidas y actuaciones socialmente responsables. Por lo tanto, el ciclo de mejora continua: planificación, ejecución, evaluación y mejora, es consustancial al proceso de constitución de un territorio socialmente responsable.

La línea estratégica número 3 “**Castelló Digital**”, consiste en trasladar el modelo de ciudad al entorno telemático: considerando al ciudadano como eje principal de la sociedad de la información. Facilitando el acceso a los servicios públicos de forma rápida, sencilla y segura. Y Castelló Conect@ para aproximar las relaciones transaccionales entre ciudadanos, empresas, asociaciones, entidades, centros de conocimiento y otras administraciones.

Dentro del **Plan Castelló Conect@**, se ha diseñado la creación de un espacio en la Web municipal, que integre y desarrolle los contenidos sobre responsabilidad social, en aras de su visibilización en el territorio.

Herramientas específicas del Plan de Mejora

Y por último, como herramientas específicas del presente plan de mejora, para ejecutar las actuaciones en materia de responsabilidad social planificadas, se utiliza la introducción de cláusulas sociales en el proceso de contratación pública, la creación de un centro especial de empleo y la creación de redes, herramientas éstas que se explicitan a continuación, en el desarrollo del plan.

En resumen las herramientas de este plan se concretan en:

- La constitución de un grupo de mejora.
- La mejora continua PDCA
- Dentro del Plan Castelló Conect@ la creación de un espacio en la web municipal.
- La introducción de cláusulas sociales en la contratación pública.
- La creación de un Centro Especial de Empleo.
- Y la creación de redes.

V.2.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Conforme a la estrategia general definida en el apartado del entorno de este plan, se establecen las siguientes líneas estratégicas, sobre las que se articulan los objetivos estratégicos y operativos, cuyo desarrollo se orienta a la visión de avanzar en la constitución de Castellón como territorio socialmente responsable:

- 1.- Incorporar la Responsabilidad Social en la estrategia de la organización.
- 2.- Visibilizar la Responsabilidad Social en el territorio.

V.3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Alcance del Plan

En relación a las dos líneas estratégicas se despliegan durante el período de septiembre de 2010 a diciembre 2012, los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo estratégico 1.1: Fomentar la inserción laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado laboral, mediante la incorporación sistematizada de cláusulas sociales en la contratación pública.

Descripción: Las cláusulas sociales se definen como la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública y concretamente la promoción de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social, con el objetivo de facilitar su incorporación sociolaboral. (Santiago Lesmes “Cláusulas sociales, contratación pública e inserción social”)⁸

La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), en su exposición de motivos se refiere a las cláusulas sociales como mecanismos que permiten introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y ambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas, posibilitando la integración de aspectos sociales en la definición

⁸ Lesmes Zabalegui, Santiago, 2006. “Cláusulas sociales. Contratación pública e inserción social” Ed. Lamegui

del objeto de los contratos y en determinadas cláusulas como criterio de solvencia, como criterio de adjudicación y como condición especial de ejecución.

Las cláusulas sociales aparecen reguladas en la LCSP en diferentes preceptos: en el artículo 102 como condiciones especiales de ejecución, en el artículo 134 como criterios de valoración, en la disposición adicional sexta como condiciones preferentes de adjudicación cuando las proposiciones igualen a las más ventajosas y en la disposición adicional séptima como reserva de mercado.

Mejora: La aplicación de cláusulas sociales en el proceso de contratación municipal, de forma sistematizada, repercutirá en las siguientes mejoras:

A) Para el proceso de contratación municipal:

- Dotarlo de una herramienta que determine las posibilidades de incorporar diferentes temáticas sociales en las distintas fases del procedimiento de licitación de contratos públicos, elaborar clausulados concretos que deben incorporarse de forma preceptiva a los contratos públicos que encajen en los supuestos establecidos, la modulación de ponderaciones y cuantías y los supuestos en que se podrá excepcionar la aplicación del clausulado social.
- Proporcionar seguridad jurídica al personal técnico municipal que interviene en el proceso de contratación municipal a la hora de aplicar cláusulas sociales.
- Posibilitar la aplicación de indicadores comunes que faciliten la evaluación del resultado.

B) Para las personas en situación desfavorecida:

- Acceso al mercado laboral
- Remuneración económica
- Cualificación profesional, formación y capacitación
- Derecho a subsidios y prestaciones por desempleo
- Autoestima, responsabilidad y dignidad.

C) Para el Ayuntamiento:

- Consecución de los objetivos de fomento de la creación de empleo, mejora de las condiciones laborales y de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que trascienden la mera contratación de obras, servicios y suministros.

- Incremento de la rentabilidad de la inversión pública para posibilitar políticas de empleo, igualdad de oportunidades y cohesión social.
- Disminución del número de familias perceptoras de ayudas sociales.
- Contribución a la sostenibilidad de las políticas de empleo e inserción social.
- Impacto positivo en la opinión ciudadana sobre la actuación municipal.
- Coloca al Ayuntamiento en posturas innovadoras, propositivas y con capacidad de transferencia y replicabilidad en otras organizaciones.

Objetivo estratégico 1.2: Crear puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica, mediante la creación de un Centro Especial de Empleo municipal.

Descripción: Cuando se habla de personas afectas de discapacidad se hace referencia a personas que se enfrentan a una gama amplia de obstáculos que les impiden integrarse plenamente en la vida económica y social. Las personas discapacitadas sufren una tasa desempleo cuatro veces superior a la media y la duración de su desempleo es más larga que la del resto de la población y esta situación aun es mucho mas grave cuando se trata de personas con discapacidad psíquica.

La publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), marcó un hito importante al refundir en un solo texto la dispersión normativa existente, al desterrar la imprecisión terminológica existente, acuñando el término minusvalía (hoy en día sustituido por el de discapacidad) y al regular los centros especiales de empleo

El Centro Especial de Empleo tiene como objetivo principal el desarrollo de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, asegurando la integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla debe estar constituida por trabajadores discapacitados/as, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no discapacitado, imprescindibles para

el apoyo a los trabajadores/as y para el desarrollo de la actividad. Se persigue una atención de las necesidades intelectuales y psicosociales del colectivo, con el fin de dotarles de la máxima autonomía posible. El centro debe prestar actividades de inserción social a los trabajadores. Además tiene una finalidad productiva, se pretende la consecución de un grado de rentabilidad que irá consolidando la viabilidad del proyecto empresarial, para así conseguir finalmente la inserción en el mercado ordinario de trabajo de las personas discapacitadas

Mejora: La creación de un Centro Especial de Empleo municipal en Castellón, en el edificio denominado Ciudad de la Solidaridad, sito en el antiguo Cuartel Militar Tetuán XIV, para el desarrollo de la actividad empresarial de limpieza de edificios y jardinería y viverismo, con una plantilla de 14 personas, de las cuales 13 serán personas con discapacidad y de ellas, un mínimo del 70% con discapacidad intelectual, originará las siguientes mejoras:

A) Para los trabajadores/as con discapacidad:

- Acceso al mercado laboral
- Remuneración económica
- Apoyo técnico, personal y profesional.
- Fomento de la autonomía
- Cualificación profesional, formación y capacitación
- Derecho a subsidios y prestaciones por desempleo
- Autoestima, responsabilidad y dignidad.

B) Para las familias de los trabajadores/as con discapacidad:

- La satisfacción de ver a la persona integrada en el mundo laboral, desarrollando sus habilidades y conocimientos, al margen de su discapacidad.
- La pérdida del miedo a un futuro en el que ellos ya no estén, pues la persona dispondrá de ingresos propios.

C) Para el Ayuntamiento:

- Consecución del objetivo de integración sociolaboral de personas afectas de discapacidad, mayoritariamente psíquica
- Disminución del número de personas perceptoras de pensiones.

- Aumento del número de plazas disponibles en centros de atención a personas con discapacidad
- Contribución a la sostenibilidad de las políticas de empleo e inserción social.
- Aumento de la reputación del Ayuntamiento al superar el porcentaje mínimo de subcontratación de personas con discapacidad establecido legalmente para las administraciones públicas.
- Coloca al Ayuntamiento en posturas innovadoras, propositivas y con capacidad de transferencia y replicabilidad en otras organizaciones.

Objetivo estratégico 1.3: Consolidar alianzas para trabajar en red en materia de Responsabilidad Social.

Descripción: Para avanzar en la constitución de Castellón como un territorio socialmente responsable es necesario que el Ayuntamiento consolide las alianzas con las entidades sociales, económicas e instituciones del territorio que se originaron en el marco de los proyectos europeos, para desarrollar actuaciones en materia de responsabilidad social.

Por un lado, con las organizaciones empresariales y sindicales con mayor representatividad, a través del Consorcio Local de Empleo de Castellón de la Plana, de reciente creación.

Por otro lado, con las entidades sociales con mayor implantación en la ciudad (Cáritas y Cruz Roja) y con instituciones relevantes del territorio como la Cámara de Comercio y la Universidad Jaime I, con las que el Ayuntamiento está trabajando en la actualidad en el marco de un proyecto europeo que finaliza al acabar este año, por lo que habrá que instrumentar de nuevo el trabajo en red.

Y por último, con las entidades integradas en la Red de Territorios Socialmente Responsables Retos, para continuar transfiriendo conocimientos y buenas prácticas.

Uno de los principios básicos de la responsabilidad social es la gobernanza, que se puede definir como la estructura o pauta que emerge en un sistema socio-político, como resultado común de los esfuerzos de interacción de todos los actores involucrados.

La Comisión Europea en la preparación de su Libro Blanco sobre la Gobernanza de 2001⁹, adoptó la visión de que el modelo de gobernanza por redes se adaptaba mejor que los modelos jerárquicos tradicionales al contexto socio-económico actual.

Mejora: La consolidación de estas redes para trabajar las actuaciones de responsabilidad social en el territorio, puede llevar aparejado las siguientes mejoras:

- La definición y puesta en marcha de actuaciones de responsabilidad social, se enriquece con la información, el conocimiento y la colaboración aportados por los diversos actores del territorio.
- Las actuaciones pueden alcanzar una mayor aceptación, consiguiendo una ejecución menos costosa y más efectiva.
- Se posibilita la transferencia y replicabilidad de buenas prácticas

Objetivo estratégico 2.1: Poner a disposición de la ciudadanía, de las entidades sociales y económicas e instituciones, el conocimiento sobre las actuaciones en materia de responsabilidad social.

Descripción: Creación de un espacio propio en la Web municipal, que albergará información actualizada sobre las actuaciones de responsabilidad social que se vayan desarrollando en el territorio, tanto se ejecuten por el Ayuntamiento, como por entidades sociales y económicas, con un apartado específico para las mejores prácticas y con contenidos temáticos sobre responsabilidad social. De esta manera se posibilita el cumplimiento de los valores de transparencia y rendición de cuentas inherentes a la responsabilidad social.

⁹ Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 25-07-01. "Libro Blanco de la gobernanza europea" COM (2001) 428 final

Mejora: Según establece la Norma ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social (apartado 7), la comunicación es esencial para muchas funciones diferentes en la responsabilidad social:

- Ayuda a comprometerse y crear diálogo con las partes interesadas.
- Demuestra transparencia.
- Muestra como la organización está cumpliendo sus compromisos sobre responsabilidad social y respondiendo a los intereses de las partes interesadas y las expectativas de la sociedad en general.
- Sensibiliza tanto dentro como fuera de la organización sobre sus estrategias y objetivos, planes, desempeño y desafíos en responsabilidad social.
- Facilita información sobre los impactos de las actividades, productos y servicios.
- Involucra y motiva para apoyar las actividades de responsabilidad social de la organización.
- Aumenta la reputación de una organización por sus acciones responsables, apertura, integridad y rendición de cuentas, para fortalecer la confianza de las partes interesadas en dicha organización.

Objetivo estratégico 2.2: Sensibilizar en temas de responsabilidad social al personal de la organización municipal.

Descripción: Utilización de la Intranet municipal para informar a los empleados/as del Ayuntamiento de las actuaciones en materia de responsabilidad social que se van a ejecutar, sus objetivos y el logro deseado. Y como instrumento para expresar opiniones e ideas y fomentar el diálogo y la participación activa.

Mejora: Aumenta el nivel de conocimiento de las personas empleadas en temas de responsabilidad social y ello mejora su grado de compromiso con las actuaciones que ejecute el Ayuntamiento y propicia una actitud proactiva a su adecuado cumplimiento. Se crea un espacio de diálogo abierto que puede impulsar actuaciones socialmente responsables en el seno de la organización.

V.4.- OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACCIONES

En relación a las dos líneas estratégicas y los cinco objetivos estratégicos descritos, el presente plan de mejora despliega los siguientes objetivos operativos y acciones:

Línea estratégica 1. Incorporar la responsabilidad social en la estrategia de la organización.						
Objetivo estratégico 1.1. Fomentar la inserción laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado laboral, mediante la incorporación sistematizada de cláusulas sociales en la contratación pública.						
Objetivo operativo 1.1.1. Aprobar una instrucción que regule la aplicación de cláusulas sociales en el proceso de contratación municipal.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.1.1.1	Formación en materia de Responsabilidad Social y cláusulas sociales al personal municipal.	Agencia de Desarrollo Local	1.700,00	Nº de horas formación	4 horas	30/9/2010
1.1.1.2	Recopilación y estudio comparativo de buenas prácticas de otras administraciones públicas en materia de cláusulas sociales.	Coordinadora Área Servicios a la Ciudadanía	2.238,40	Nº de buenas prácticas	5	31/10/2010
1.1.1.3	Constitución de un grupo de proyecto municipal para elaborar la propuesta de instrucción.	Coordinadora Área Servicios a la Ciudadanía	2.850,60	SI / NO	100%	31/3/2011
1.1.1.4	Puesta a disposición del Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la propuesta de instrucción de cláusulas sociales, para observaciones y sugerencias.	Consorcio Pacto Local	0,00	Nº observaciones	100%	31/3/2011
1.1.1.5	Aprobación de la instrucción cláusulas sociales en el proceso de contratación pública municipal.	Concejala Delegada del Área / Sección Servicios Sociales	154,14	SI / NO	100%	30/4/2011
1.1.1.6	Difusión de la instrucción de cláusulas sociales en clave interna y externa a la organización.	STIC (Informática)	63,02	Nº publicaciones	3	31/5/2011

Acción 1.1.1.1- Formación en materia de responsabilidad social y cláusulas sociales al personal de la organización municipal.

Para una adecuada aplicación de las cláusulas sociales en las contrataciones municipales es necesario que el personal de la organización municipal reciba formación al respecto, pues la regulación normativa de esta materia es reciente (la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público) y las posibilidades de su aplicación diversas, según se introduzcan como criterios de admisión, como criterios de valoración o como condición de ejecución en el proceso de contratación. Y además es muy conveniente conocer las buenas prácticas que se están desarrollando en otras administraciones.

Por estas razones, el Ayuntamiento de Castellón, a través de la Agencia de Desarrollo Local, organizó el día 16 de septiembre de 2010, en un hotel de la ciudad, una jornada formativa sobre cláusulas sociales en los procesos de contratación pública,

dirigida a personal técnico de la administración local y de otras entidades, que fue impartida por Santiago Lesmes Zabalegui.

La realización de la jornada fue un éxito. Se cubrió en su práctica totalidad las plazas disponibles. De las 79 personas que asistieron, 44 son funcionarias del Ayuntamiento de Castellón y en su mayor parte su trabajo está relacionado con la contratación pública y con la implantación de cláusulas sociales. Y además el cuestionario de evaluación de la jornada formativa cumplimentado por las personas asistentes, arroja un resultado promedio de grado de satisfacción de 4.64 sobre 5.

Acción 1.1.1.2.- Recopilación y estudio comparativo de buenas prácticas de otras administraciones públicas en materia de cláusulas sociales.

Se ha efectuado un estudio de entidades públicas que apliquen las cláusulas sociales en la contratación pública a través de algún procedimiento más o menos estandarizado, para encontrar las mejores prácticas.

Como entidades que aborden las cláusulas sociales con herramientas que permitan su aplicación de forma integral están el Ayuntamiento de Sevilla, a través de Pliegos de Condiciones Generales y el Ayuntamiento de Avilés, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y L'Institut Mallorquí d'Afers Socials, a través de una Instrucción.

El Ayuntamiento de Sevilla en el año 2005 aprobó un Pliego de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social, que incorporaba criterios de adjudicación y condiciones de adjudicación, pero como la nueva Ley de Contratos del Sector Público todavía no estaba aprobada existían dudas sobre la legalidad de los criterios de adjudicación de carácter social, por lo que se solicitó dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía. El resultado del dictamen fue negativo, basándose en que no resultaba admisible incorporar criterios de carácter social de forma automática en todos los contratos, a través de un pliego de cláusulas generales, ya que es necesario que los criterios de adjudicación estén vinculados al objeto del contrato, por lo que siempre se han adaptar a cada contrato.

Como resultado el Ayuntamiento de Sevilla modificó el contenido del Pliego de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social en la Contratación Pública, suprimiendo los criterios de adjudicación y recogiendo sólo condiciones de ejecución. Dicho pliego fue dictaminado favorablemente por el Consejo Consultivo de Andalucía y aprobado por el Ayuntamiento fue publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla nº 160 de 12 de julio de 2007. No obstante el valor teórico del documento, su aplicación real ha sido prácticamente inexistente, posiblemente por falta de consenso político para impulsar su aplicación.

El Ayuntamiento de Avilés aprobó en el año 2009 la Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos, que fue publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA) nº 188, de 13 de agosto de 2009, y advertido error en la Instrucción se procede a una nueva publicación de la misma en el BOPA nº. 273, de 25 de noviembre de 2009. La fórmula elegida de Instrucción permite abordar las cláusulas sociales en diferentes fases y englobar distintas temáticas que puedan adaptarse a las características de cada contrato, lo que evita los inconvenientes más rígidos de un Pliego de Condiciones Generales, especialmente en lo relativo a los criterios de adjudicación y su vinculación al objeto del contrato.

A diferencia de Sevilla, esta Instrucción se ha puesto en práctica con unos resultados excelentes, hasta el punto que el pasado mes de marzo en reunión celebrada en Palma de Mallorca, con motivo de la presidencia española de la Comisión Europea, fue expuesta ante los Ministros de Trabajo de la Unión Europea, como una buena práctica que redundaría en la creación efectiva de empleo.

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz¹⁰ ha aprobado una Instrucción de cláusulas sociales en la contratación, que entrará en vigor el 1 de noviembre de 2010. La regulación que contiene es muy parca y sólo se refiere a la reserva de mercado, las preferencias en la adjudicación y condiciones especiales de ejecución. Habrá que esperar a su desarrollo y puesta en práctica.

¹⁰ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/33420.pdf>

Y por último está la Instrucción de cláusulas sociales en la contratación pública de l'Institut Mallorquí d'Afers Socials¹¹ (en adelante IMAS), que es el organismo autónomo encargado de gestionar todas las competencias del Consell de Mallorca en materia de servicios sociales. Esta Instrucción fue aprobada el 19 de mayo de 2010 y puesta inmediatamente en práctica en un número importante de contratos, pese a lo reciente de su vigencia. Su contenido y estructura es similar a la Instrucción del Ayuntamiento de Avilés, que posiblemente le haya servido de punto de partida.

Tanto la Instrucción del Ayuntamiento de Avilés, como la del IMAS tienen un contenido muy extenso y detallado, de las que se puede destacar:

- Utilizan como sistemas de aplicar cláusulas sociales: la reserva de contratos, los criterios de adjudicación, solvencia técnica, objeto del contrato y condiciones de ejecución.
- Incorporan diferentes temáticas sociales: inserción sociolaboral, discapacidad, igualdad de oportunidades, calidad en el empleo, calidad social y seguridad y salud laboral.
- Se refieren expresamente y de manera importante a los Centros Especiales de Empleo y las empresas de inserción.
- Incorporan cláusulas objetivables y existe tabla de indicadores y sistemas de verificación para cada uno de los criterios, alguno de los cuales se ha incorporado a este plan.
- Se configuran las cláusulas sociales como condiciones esenciales del contrato, por lo que su incumplimiento lleva aparejado las consecuencias previstas legalmente.

Partiendo pues, de que los mejores y más completos instrumentos, son las Instrucciones del Ayuntamiento de Avilés y del IMAS, se ha realizado un estudio comparativo de su articulado para valorar y seleccionar las mejores propuestas y contenidos. Este estudio comparativo se incorpora como documento anexo nº 1 del presente plan, pero debido a la limitación de palabras establecida, se ha eliminado del mismo el contenido de ambas Instrucciones y se ha dejado la referencia al articulado concreto que se analiza y comenta en cada caso.

¹¹ Institut Mallorquí d'Afers Socials. <http://www.imasmallorca.net/media/3557.pdf>

El objetivo de este estudio comparativo que en gran parte se decanta por el articulado contenido en la Instrucción del IMAS, con propuestas de algunas modificaciones y sugerencias, es proporcionar al grupo de proyecto instrumentos que faciliten su tarea de elaborar la propuesta de Instrucción del Ayuntamiento de Castellón.

En esta línea también es importante la Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social, de la Junta consultiva de Contratación Administrativa de la Generalitat de Cataluña¹² (Barcelona, marzo de 2010), que recoge un catálogo ejemplificativo y no tasado de posibles cláusulas que, si resultan adecuadas a los objetos y características de los contratos, se pueden incluir en cada una de las fases del procedimiento para la adjudicación de los contratos públicos.

Acción 1.1.1.3.- Constitución de un grupo de proyecto municipal para elaborar la propuesta de Instrucción de cláusulas sociales.

La constitución del grupo de proyecto tiene como objetivo la elaboración de la propuesta de Instrucción de cláusulas sociales y sus indicadores. Su composición debe ser multidisciplinar y transversal a la organización municipal. En el mismo se deben integrar las personas responsables que trabajan directamente en los procedimientos de contratación (asesoría jurídica, fiscalización y departamentos de contratación), personas responsables de los departamentos de empleo, igualdad de oportunidades, servicios sociales e inmigración y personal técnico de ingeniería y obras. En total once personas.

La coordinación del grupo corresponde a la Coordinadora General del Área de Servicios a la Ciudadanía. La periodicidad de las sesiones será semanal, con una duración máxima de 1 hora y se celebrarán en la sala de reuniones del tercer piso de la casa consistorial. Una vez conseguido su objetivo de elaborar la instrucción y sus indicadores, en el plazo previsto de 3 meses desde su constitución y tras la aprobación de la misma, el grupo de proyecto se extinguirá.

¹² [//www.gencat.cat/economia/doc/doc_570161154](http://www.gencat.cat/economia/doc/doc_570161154)

Acción 1.1.1.4.- Puesta a disposición del Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón, de la propuesta de instrucción de cláusulas sociales, para observaciones y sugerencias.

Una vez elaborada la propuesta de Instrucción y con carácter previo a su aprobación, al objeto de dotar de transparencia al proceso y con las finalidades de conseguir el mayor consenso posible de las entidades del territorio y facilitar su aplicación, se remitirá al Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón, constituido por el Ayuntamiento y las organizaciones empresariales y sindicales con mayor representatividad, para que puedan formular observaciones y sugerencias.

Acción 1.1.1.5.- Aprobación de la Instrucción de cláusulas sociales en el proceso de contratación pública municipal.

Las posibles alegaciones a la propuesta de Instrucción deben ser estudiadas y debatidas por el grupo de proyecto, pronunciándose sobre su inclusión o no. Tras la emisión de los informes legales preceptivos, la propuesta de Instrucción de cláusulas sociales ya puede ser objeto de aprobación.

Aunque por razón de la materia la competencia para la aprobación de esta Instrucción corresponde a la Junta de Gobierno Local, en virtud de la atribución de competencias en materia de contratación que efectúa en su favor el artículo 127 de la Ley 7/1985 de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, sería mas adecuado someterla a la aprobación del Pleno de la Corporación Municipal, en aras de arroparla de un consenso de todas las fuerzas políticas representadas en el Ayuntamiento.

Acción 1.1.1.6.- Difusión de la Instrucción de cláusulas sociales en clave interna y externa a la organización.

Tras la aprobación de la Instrucción es importante realizar una amplia difusión de la misma. A nivel interno de la organización, publicarla en la Intranet municipal, donde asimismo se inserten periódicamente los resultados de las evaluaciones del impacto de la misma.

A nivel externo publicarla en la Web del Ayuntamiento y también en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón. Desde el Gabinete de prensa municipal se podría organizar una presentación por parte de la Alcaldía a los medios informativos, para asegurar que la prensa local se haga amplio eco de la misma.

Objetivo operativo 1.1.2. Transferir las buenas prácticas de la aplicación de cláusulas sociales en la contratación, a las políticas públicas municipales.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.1.2.1	Incorporar al II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, los criterios que impulsen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	Servicio de Igualdad de Oportunidades	199,40	Nº criterios	2	31/5/2012
1.1.2.2	Incorporar al Pacto Local de Empleo los criterios y actuaciones que redunden en creación de empleo y calidad del mismo	Agencia de Desarrollo Local	184,00	Nº criterios	3	31/5/2012

Acción 1.1.2.1.- Incorporar al II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades los criterios que impulsen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Transcurrido un año desde la puesta en práctica de la Instrucción de cláusulas sociales, desde el Servicio de Igualdad de Oportunidades se evaluarán los criterios y medidas que hayan generado un impulso efectivo de la igualdad de oportunidades en el territorio, a efectos de su inclusión en el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.

Acción 1.1.2.2.- Incorporar al Pacto Local de Empleo los criterios y actuaciones que redunden en creación de empleo y mayor calidad del mismo.

Igualmente, el Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón evaluará la aplicación de la Instrucción municipal de cláusulas sociales, para identificar las actuaciones y medidas que hayan originado una mayor creación de empleo, a efectos de su inclusión en el programa del Pacto local de Empleo del año 2012.

Objetivo estratégico 1.2. Crear puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica, mediante la creación de un Centro Especial de Empleo municipal.

Objetivo Operativo 1.2.1. Crear el Centro Especial de Empleo municipal.

Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.2.1.1	Finalización de las obras de adecuación del inmueble en el que se ubicará el Centro Especial de Empleo.	Agencia de Desarrollo Local / Escuela Taller	250,00	Recepción obra	100%	31/12/2010
1.2.1.2	Actualización del estudio de viabilidad empresarial y de costes.	Agencia de Desarrollo Local	1.800,00	SI / NO	100%	30/9/2011
1.2.1.3	Tramitación del expediente de municipalización para el ejercicio de la actividad empresarial del Centro Especial de Empleo.	Sección de Servicios Sociales	1.500,72	SI / NO	100%	31/1/2012
1.2.1.4	Constitución de la sociedad mercantil de capital social íntegramente municipal.	Coordinadora Área Servicios a la Ciudadanía / Sección de Servicios Sociales	21.550,00	Inscripción Registro	100%	30/4/2012
1.2.1.5	Autorización y registro del Centro Especial de Empleo y solicitud de subvenciones.	Agencia de Desarrollo Local / Sección de Servicios Sociales	976,72	Nº subvenciones	6	30/9/2012
1.2.1.6	Puesta en marcha del Centro Especial de Empleo.	Agencia de Desarrollo Local / Gerente C.E.E.	55.631,30	Nº personas contratadas	14	30/11/2012

Acción 1.2.1.1.- Finalización de las obras de adecuación del inmueble en el que ubicará el Centro Especial de Empleo.

Las dependencias en las se puede ubicar el Centro Especial de Empleo están en el inmueble de propiedad municipal denominado Ciudad de la Solidaridad, sito en el antiguo Cuartel Militar Tetuán XIV de Castellón. Como ya se ha explicado anteriormente este edificio está destinado a la realización de cursos de formación ocupacional que organiza el Ayuntamiento y está previsto que en diciembre de 2010 se finalicen las obras de adecuación de las dependencias destinadas al Centro, a través de las prácticas de los alumnos/as de la escuela Taller municipal, que concluirán la instalación eléctrica y pintado.

Dado que los servicios que prestará el Centro se realizarán en el domicilio del cliente, en el caso de los servicios de limpieza y al aire libre, en el caso de los servicios de jardinería, las dependencias reservadas para el Centro son: despachos de gerencia y administración 22 m2, sala polivalente 60 m2 y almacén 27 m2.

Acción 1.2.1.2.- Actualización del estudio de viabilidad empresarial y de costes.

El estudio de viabilidad empresarial y de costes del Centro especial que se realizó en el marco del proyecto europeo Compass, fue objeto de actualización en el año 2009 y deberá ser nuevamente actualizado en el año 2011.

En el balance de constitución o inicial del negocio se describe la aplicación de recursos financieros para el arranque de la empresa. En el activo fijo están las inversiones a realizar. En el capítulo de inmaterial están los gastos de constitución como notaria, registro y gestoría. En el activo circulante se reflejan las cantidades a percibir de la Generalidad Valenciana, correspondientes a las subvenciones de capital por la inserción de personas discapacitadas. Y en el disponible se contempla la aplicación de capital social y el crédito o provisión de fondos a efectuar por el Ayuntamiento hasta tanto se inicien los cobros previstos.

Acción 1.2.1.3.- Tramitación del expediente de municipalización para el ejercicio de la actividad empresarial del Centro especial de Empleo.

Para que el Ayuntamiento de Castellón pueda ejercer la actividad económica del centro especial de empleo, en régimen de libre concurrencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 96 y 97 del Texto Refundido de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 787/7986, de 18 de abril, se requiere la previa tramitación de expediente de municipalización.

El acuerdo de incoación del expediente debe ser adoptado por el Pleno de la Corporación y en el mismo acuerdo se debe constituir una Comisión Especial de Estudio, para que redacte una memoria relativa a los aspectos social, jurídico técnico y financiero de la actividad, se determine la forma de gestión y un proyecto de precios. Elaborada la memoria, después de ser tomada en consideración por la Corporación, se somete a exposición pública y posteriormente se aprueba por el Pleno.

Acción 1.2.1.4.- Constitución de la sociedad mercantil de capital íntegramente municipal.

Aprobado el expediente de municipalización, la actividad económica del Centro Especial de Empleo a desarrollar por el Ayuntamiento es un servicio público de competencia local, que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 7/1985, de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 103 del Texto Refundido

de Régimen Local, se podría gestionar en régimen de gestión directa, mediante sociedad mercantil local cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local.

El Ayuntamiento puede optar por la constitución de una sociedad de responsabilidad limitada de socio único (S.L.U.), regulada en los artículos 125 a 129 y disposición adicional quinta de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, reguladora de las Sociedades de Responsabilidad Limitada. Una vez acordada la constitución de la S.L.U., otorgada la escritura pública y efectuada la inscripción en el Registro Mercantil, habrá que efectuar el desembolso del capital social.

Acción 1.2.1.5.- Autorización y registro del Centro Especial de Empleo y solicitud de subvenciones

Como la actividad del Centro Especial de Empleo se realizará en el ámbito de la Comunidad Valenciana, se precisará que esté calificado e inscrito en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Valenciana.

Anualmente la Generalitat Valenciana convoca y regula la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo protegido para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, que comprenden ayudas para financiar la creación o ampliación de los Centros (subvenciones para inversión, para asistencia técnica y financiera para préstamos) y ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo (bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, subvención del coste salarial y para la adaptación de puestos de trabajo).

Acción 1.2.1.6.- Puesta en marcha del Centro Especial de empleo.

Para la puesta en marcha del Centro Especial de Empleo la plantilla estará formada por un/a gerente, un/a graduado social, dos encargados/as de limpieza de edificios y jardinería, respectivamente y cinco operarios/as para cada área. En total 14 puestos de trabajo. A excepción de la persona contratada como gerente, que se contratará con antelación, el resto tendrán que estar dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social como discapacitados/as. Y de las personas contratadas como operarias, como

mínimo el 70%, ser personas afectas de discapacidad psíquica. Asimismo habrá que adquirir la maquinaria, mobiliario y equipamientos. El objetivo es que inicie su actividad en enero de 2013.

Los servicios de ajuste personal y social, propios de los Centros Especiales de Empleo, que tienen como objetivo la rehabilitación personal de los trabajadores discapacitados y una mejor adaptación en su relación social, aprovechando las competencias, aptitudes y habilidades propias de cada trabajador/a, serán reforzados y ,en su caso, ampliados por personal de la Agencia de Desarrollo Local.

Objetivo operativo 1.2.2. Aplicar la Instrucción de cláusulas sociales en las contrataciones con el Centro Especial de Empleo.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.2.2.1	Aplicación de la cláusula social de reserva de mercado.	Coordinadora Área Servicios a la Ciudadanía	279,80	Nº contratos	2	31/12/2012

Acción 1.2.2.1.- Aplicación de la cláusula social de reserva de mercado

Los contratos reservados constituyen una de las grandes novedades de la Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, que los regula en la Disposición Adicional Séptima.

Su aplicación supone apartar un contrato de la concurrencia pública de las empresas mercantiles lucrativas, sin que ello vulnere los principios de libre competencia y no discriminación. Solamente podrán optar a ser adjudicatarias del contrato los Centros Especiales de Empleo o en el marco de programas de empleo protegido las entidades que cumplan los requisitos fijados.

En consecuencia, si el Ayuntamiento de Castellón aplica la cláusula social de reserva de mercado a contratos que incidan en el ámbito de la actividad empresarial del Centro Especial de Empleo municipal (limpieza de edificios y mantenimiento de jardines) éste podrá optar a su adjudicación.

Objetivo estratégico 1.3. Consolidar alianzas para trabajar en red en materia de Responsabilidad Social.						
Objetivo operativo 1.3.1. Alianza con las entidades empresariales y sindicales: Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.3.1.1	Inclusión de la temática de Responsabilidad Social dentro del Pacto Local de Empleo de Castellón.	Agencia de Desarrollo Local	167,54	SI / NO	100%	31/12/2010
1.3.1.2	Evaluación externa de la aplicación de cláusulas sociales en las contrataciones municipales.	Consorcio Pacto Local	0,00	SI / NO	100%	30/5/2012

Acción 1.3.1.1.- Inclusión de acciones de Responsabilidad Social dentro del Pacto Local de Empleo de Castellón.

El Consorcio se constituyó de manera voluntaria en sesión plenaria de 29 de abril de 2010, entre el Ayuntamiento de Castellón, con representación de todos los grupos políticos que lo integran, y las organizaciones sindicales CCOO Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano y UGT Unión General de Trabajadores y las organizaciones empresariales CEC Confederación de Empresarios de Castellón y CEPIMEC Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa. Los estatutos entraron en vigor el día 16 de julio e inmediatamente se constituyó el Consejo Rector.

Dentro del programa de Pacto Local de Empleo de Castellón elaborado por el Consorcio para 2011, están previstas, entre otras, la realización de las siguientes actuaciones: constitución de una Comisión de trabajo de Responsabilidad Social dentro del Observatorio de Empleo y creación de una base de datos de buenas prácticas de responsabilidad social en el territorio.

La ejecución de este programa está cofinanciado por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación de la Generalidad Valenciana,

Acción 1.3.1.2.- Evaluación externa de la aplicación de cláusulas sociales en las contrataciones municipales.

Anualmente el Consorcio realizará una evaluación externa de la aplicación de la instrucción de cláusulas sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento, a través de la Comisión de Trabajo de Responsabilidad Social, cuyos resultados y conclusiones, a propuesta de la Comisión Permanente de Dirección, serán sometidos a la aprobación del Consejo Rector y remitidos al Ayuntamiento, a efectos de su toma en consideración.

Objetivo operativo 1.3.2. Alianza con entidades sociales e instituciones de la ciudad.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.3.2.1	Inclusión de entidades sociales e instituciones, como entidades colaboradoras del Consorcio.	Sección de Servicios Sociales	446,00	Nº entidades e instituciones	4 h.	28/2/2011
1.3.2.2	Constitución de grupos temáticos para trabajar en red las actuaciones de Responsabilidad Social.	Consorcio Pacto Local	0,00	Nº grupos temáticos	2	30/4/2011

Acción 1.3.2.1.- Inclusión de entidades sociales e instituciones de la Ciudad como entidades colaboradoras del Consorcio.

Para la ejecución del proyecto Castellón Emplea, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y del que el Ayuntamiento de Castellón es entidad promotora, se constituyó una red con organizaciones empresariales, sindicales, entidades sociales con más proyección, como Cáritas y Cruz Roja e instituciones como la Universidad Jaume I y la Cámara de Comercio. Este proyecto finaliza su ejecución a finales de diciembre de 2010 y se extingue la red constituida.

Con las organizaciones empresariales y sindicales el Ayuntamiento ha consolidado el trabajo en red a través del Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón. Pero las entidades sociales y las instituciones citadas, ni son ni pueden ser miembros del consorcio, aunque si es posible que participen como entidades colaboradoras en las comisiones de trabajo que se constituyan.

Por ello, dentro del programa Pacto Local de Empleo del Consorcio para 2011, se formula la propuesta de constitución de la Comisión de Responsabilidad Social, en la que podrán participar como entidades colaboradoras las indicadas entidades sociales e instituciones y de este modo continuar desarrollando el trabajo en red.

Acción 1.3.2.2.- Constitución de grupos temáticos para trabajar en red las actuaciones de Responsabilidad Social.

Una vez constituida la Comisión de Responsabilidad del Consorcio se constituirán dos grupos temáticos: el grupo de buenas prácticas, para analizar y seleccionar las actuaciones socialmente responsables de la ciudad. Y el grupo de comunicación para impulsar el conocimiento de la responsabilidad social y procesos participativos en la definición de actuaciones y su desarrollo.

Objetivo operativo 1.3.3. Alianza con la Red de Territorios Socialmente Responsables Retos.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
1.3.3.1	Aplicación del Código Ético de Retos a las actuaciones socialmente responsables.	Coordinadora Área Servicios a la Ciudadanía / Consorcio Pacto Local	559,60	SI / NO	100%	30/6/2011
1.3.3.2	Incorporación del modelo de identificación de una buena práctica de responsabilidad social de Retos.	Coordinadora Área Servicios a la Ciudadanía / Consorcio Pacto Local	559,60	Nº buenas prácticas	5	30/6/2011

Acción 1.3.3.1.- Aplicación del Código Ético de Retos a las actuaciones socialmente responsables.

Las acciones socialmente responsables son las que consideran principios de Responsabilidad Social en todas las fases: análisis, diseño, y planificación, ejecución, evaluación y seguimiento.

La incorporación de los principios y valores del Código Ético de Retos para los territorios socialmente responsables, puede ser una metodología adecuada, para el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social por parte de todas las entidades que operan en Castellón. Se incorpora como anexo nº 2 el citado Código

Acción 1.3.3.2.- Incorporación del modelo de identificación de una buena práctica de responsabilidad social de Retos.

Dentro de la Red Retos se constituyó un grupo de buenas prácticas con el objetivo de redondear el marco teórico del territorio socialmente responsable, explicando de forma práctica que es lo que las entidades de Retos entienden por tal concepto y que acciones desarrollan para construir ese espacio público que es el territorio socialmente responsable, en el que todas las partes interesadas trabajan en red, aplicando la responsabilidad social como eje vertebrador del territorio.

Para ello se ha diseñado una ficha de recogida de información, con una estructura semi-rígida que permite una buena clasificación de las prácticas detectadas en cada territorio y que ha demostrado ser una herramienta muy adecuada para facilitar la comunicación y transferencia de las buenas prácticas identificadas.

Se adjunta como anexo nº 3 el modelo de ficha resumen de buenas practicas de Retos.

Línea estratégica 2. Visibilizar la responsabilidad Social en el territorio.						
Objetivo estratégico 2.1. Poner a disposición de la ciudadanía, de las entidades sociales y económicas e instituciones, el conocimiento sobre las actuaciones en materia de responsabilidad social						
Objetivo operativo 2.1.1. Creación en la Web municipal de un espacio específico para responsabilidad social.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
2.1.1.1	Realización del diseño y estructura de contenidos.	Agencia de Desarrollo Local	2.500,00	Contratación servicio	100%	28/2/2011
2.1.1.2	Introducción de datos.	STIC (Informática)	1.738,90	Nº horas trabajo	80 h.	31/3/2011

Acción 2.1.1.1.- Realización del diseño y estructura de contenidos.

Ante la imposibilidad de que los técnicos informáticos municipales puedan asumir esta tarea, se ha previsto contratar externamente los servicios de diseño y estructura de contenidos del apartado de la Web municipal destinado a albergar la información sobre Responsabilidad Social.

Acción 2.1.1.2.- Introducción de datos.

Una vez creado el apartado de la Web del Ayuntamiento destinado a Responsabilidad Social, habrá que dotarlo de contenidos y mantener actualizada la información de la misma.

Objetivo estratégico 2.2. Sensibilizar en iniciativas de responsabilidad social al personal de la organización municipal.						
Objetivo operativo 2.2.1. Utilizar la intranet municipal para la difusión de actuaciones socialmente responsables.						
Cod.	A C C I O N E S	Responsable	Coste	Indicador	Valor esperado	Fecha cumplimiento
2.2.1.1	Publicación de los resultados de aplicación de la Instrucción de cláusulas sociales.	STIC (Informática)	63,02	SI / NO	100%	30/6/2012
2.2.1.2	Creación de un foro.	Agencia de Desarrollo Local / STIC (Informática)	787,75	SI / NO	100%	30/4/2012

Acción 2.2.1.1.- Publicación de los resultados de la aplicación la Instrucción de cláusulas sociales.

Periódicamente hay que publicar en la Intranet municipal los resultados que se obtengan al evaluar la aplicación de la Instrucción de cláusulas sociales en las contrataciones municipales, en función de los indicadores que se determinen.

Es muy importante conocer su impacto real en la creación de empleo, en la mejora de las condiciones laborales, en la efectiva igualdad de oportunidades, con datos

concretos que permitan que las personas que trabajan en el Ayuntamiento conozcan el alcance social de su trabajo y/o de las actuaciones que ejecuta la organización municipal y puedan sentirse mas comprometidos a su desarrollo.

Acción 2.2.1.2.- Creación de un foro.

La finalidad perseguida con la creación del foro es crear un espacio de diálogo, en el que se intercambien opiniones e información sobre el tema de la responsabilidad social. Periódicamente se dinamizará su funcionamiento a través de artículos y noticias que puedan resultar de interés para el personal de la organización municipal.

V.5.- LA IMPLANTACIÓN

V.5.1.- Cronograma

Para la descripción del proceso de implantación del plan de mejora, que abarca el período de septiembre de 2010 a diciembre de 2012, se ha realizado un cronograma general, utilizando la técnica del diagrama de Gantt, incorporando los objetivos estratégicos, los operativos y las acciones que los desarrollan. Se inserta al final de este apartado V.5 el cronograma general.

V.5.2.- Costes de implantación

En el apartado V.4 de este plan, en el que se describen los objetivos operativos y las acciones, se ha hecho constar el coste individualizado de cada una de las acciones. La determinación de los costes individualizados se ha realizado de conformidad al cuadro del cálculo de costes desglosado por acción, que se inserta al final de este apartado V.5, a continuación del cronograma

58

COSTES DE IMPLANTACIÓN

Cod.	A C C I O N E S	AÑO	DESCRIPCIÓN	COSTE UNIDAD	COSTES INTERNOS	COSTES EXTERNOS	TOTAL
1	Incorporar la responsabilidad social en la estrategia de la organización.						
1.1	Fomentar la inserción laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado laboral, mediante la incorporación sistematizada de cláusulas sociales en la contratación pública.						
1.1.1	Aprobar una instrucción que regule la aplicación de cláusulas sociales en el proceso de contratación municipal.						
1.1.1.1	Formación en materia de Responsabilidad Social y cláusulas sociales al personal municipal.	2010	Contratación ponente			1.500,00	1.700,00
			Alquiler sala para formación			200,00	
1.1.1.2	Recopilación y estudio comparativo de buenas prácticas de otras administraciones públicas en materia de cláusulas sociales.	2010	40 h. Coordinadora Área de Servicios a la Ciudadanía	55,96	2.238,40		2.238,40
1.1.1.3		2011	6 h. Coordinadora Área de Servicios a la Ciudadanía	55,96	335,76		
	Constitución de un grupo de proyecto municipal para elaborar la propuesta de instrucción.		6 h. 10 Jefes Negociado	39,88	2.392,80		2.850,60
			6 h. Auxiliar Administrativo	20,34	122,04		
1.1.1.4	Puesta a disposición del Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la propuesta de instrucción de cláusulas sociales, para observaciones y sugerencias.	2011	Sin coste para el Ayuntamiento		0,00		
1.1.1.5		2011	3 h. Jefa de Sección de Servicios Sociales y Culturales	44,60	133,80		154,14
1.1.1.6	Difusión de la instrucción de cláusulas sociales en clave interna y externa a la organización.		1 h. Auxiliar Administrativo	20,34	20,34		
		2011	2 h. Analista Programador	31,51	63,02		63,02
1.1.2	Transferir las buenas prácticas de la aplicación de cláusulas sociales en la contratación, a las políticas públicas municipales.						
1.1.2.1	Incorporar al II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, los criterios que impulsen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	2012	5 h. Jefa Negociado Servicio de Igualdad de Oportunidades	39,88	199,40		199,40
1.1.2.2		2012	5 h. Jefa Negociado de la Agencia de Desarrollo Local	36,80	184,00		184,00
1.2	Crear puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica, mediante la creación de un Centro Especial de Empleo municipal.						
1.2.1	Crear el Centro Especial de Empleo municipal.						
1.2.1.1	Finalización de las obras de adecuación del inmueble en el que se ubicará el Centro Especial de Empleo.	2010	Adquisición materiales			250,00	250,00
1.2.1.2		2011	Contratación externa			1.800,00	1.800,00
1.2.1.3	Tramitación del expediente de municipalización para el ejercicio de la actividad empresarial del Centro Especial de Empleo.	2011	30 h. Jefa de Sección de Servicios Sociales y Culturales	44,60	1.338,00		1.500,72
1.2.1.4		2012	8 h. Auxiliar Administrativo	20,34	162,72		
	Constitución de la sociedad mercantil de capital social íntegramente municipal.		Capital social		20.000,00		21.550,00
		2012	Notaría y Registro			1.550,00	
1.2.1.5	Autorización y registro del Centro Especial de Empleo y solicitud de subvenciones.	2012	10 h. Jefa Negociado de la Agencia de Desarrollo Local	36,80	368,00		
			10 h. Jefa de Sección de Servicios Sociales y Culturales	44,60	446,00		976,72
1.2.1.6	Puesta en marcha del Centro Especial de Empleo.		8 h. Auxiliar Administrativo	20,34	162,72		
		2012	30 h. Técnicos de Empleo	31,51	945,30		55.631,30
			3 Sueldo Gerente (3meses): Subvención 50%	3.124,00	4.686,00	50.000,00	

COSTES DE IMPLANTACIÓN

Cod.	A C C I O N E S	AÑO	DESCRIPCIÓN	COSTE UNIDAD	COSTES INTERNOS	COSTES EXTERNOS	TOTAL
1.2.2	Aplicar la Instrucción de cláusulas sociales en las contrataciones con el Centro Especial de Empleo.						
1.2.2.1	Aplicación de la cláusula social de reserva de mercado.	2012	5 h. Coordinadora Área de Servicios a la Ciudadanía	55,96	279,80		279,80
1.3	Consolidar alianzas para trabajar en red en materia de Responsabilidad Social.						
1.3.1	Alianza con las entidades empresariales y sindicales: Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana.						
1.3.1.1	Inclusión de la temática de Responsabilidad Social dentro del Pacto Local de Empleo de Castellón.	2010	4 h. Jefa Negociado de la Agencia de Desarrollo Local 1 h. Auxiliar Administrativo	36,80 20,34	147,20 20,34		167,54
1.3.1.2	Evaluación externa de la aplicación de cláusulas sociales en las contrataciones municipales.	2012	Sin coste para el Ayuntamiento		0,00		
1.3.2	Alianza con entidades sociales e instituciones de la ciudad.						
1.3.2.1	Inclusión de entidades sociales e instituciones, como entidades colaboradoras del Consorcio.	2011	10 h. Jefa de Sección de Servicios Sociales y Culturales	44,60	446,00		446,00
1.3.2.2	Constitución de grupos temáticos para trabajar en red las actuaciones de Responsabilidad Social.	2011	Sin coste para el Ayuntamiento		0,00		0,00
1.3.3	Alianza con la Red de Territorios Socialmente Responsables Retos.						
1.3.3.1	Aplicación del Código Ético de Retos a las actuaciones socialmente responsables.	2011	10 h. Coordinadora Área de Servicios a la Ciudadanía	55,96	559,60		559,60
1.3.3.2	Incorporación del modelo de identificación de una buena práctica de responsabilidad social de Retos.	2011	10 h. Coordinadora Área de Servicios a la Ciudadanía	55,96	559,60		559,60
2	Visibilizar la responsabilidad Social en el territorio.						
2.1	Poner a disposición de la ciudadanía, de las entidades sociales y económicas e instituciones, el conocimiento sobre las actuaciones en materia de responsabilidad social						
2.1.1	Creación en la Web municipal de un espacio específico para responsabilidad social.						
2.1.1.1	Realización del diseño y estructura de contenidos	2011	Contratación externa			2.500,00	2.500,00
2.1.1.2	Introducción de datos.	2011	10 h. Analista Programador 70 h. Auxiliar Administrativo	31,51 20,34	315,10 1.423,80		1.738,90
2.2	Sensibilizar en iniciativas de responsabilidad social al personal de la organización municipal.						
2.2.1	Utilizar la intranet municipal para la difusión de actuaciones socialmente responsables.						
2.2.1.1	Publicación de los resultados de aplicación de la Instrucción de cláusulas sociales.	2012	2 h. Analista Programador	31,51	63,02		63,02
2.2.1.2	Creación de un foro.	2012	5 h. Analista Programador 20 h. Técnicos de Empleo	31,51 31,51	157,55 630,20		787,75
					38.400,51	57.800,00	96.200,51

V.6.- LA EVALUACIÓN

En el apartado V.4 de este plan, al describir cada una de las acciones se han incluido los indicadores de actividad. A continuación se incluye un cuadro en el que se relacionan los indicadores de impacto, que son los que una vez efectuada la implantación del plan de mejora, permitirán evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos definidos.

OBJETIVO OPERATIVO	DESCRIPCIÓN INDICADOR DE IMPACTO
1.1.1	- Nº de personas contratadas con dificultades de acceso al mercado laboral. - Nº de personas contratadas afectas de discapacidad. - Nº de personas con contrato indefinido y porcentaje sobre el total de la plantilla que ejecute el contrato. - Nº de personas subcontratadas como autónomas y porcentaje sobre el total presupuesto del contrato. - Nº de mujeres contratadas para ejecutar el contrato. - Nº de mujeres contratadas en puestos de responsabilidad. - Porcentaje sobre el total de personas contratadas de las que han sido derivadas desde los servicios de inserción y formación de la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento. - Porcentaje de disminución sobre el total de personas contratadas de las que han sido perceptoras de ayudas sociales municipales. - Nº de planes de igualdad diseñados y aplicados. - Nº e importe contratos declarados reservados y porcentaje sobre presupuesto contratación anual. - Importe subcontratado con entidades sociales y porcentaje sobre presupuesto contratación anual. - Nº e importe de mejoras laborales y/o salariales y porcentaje sobre el total presupuesto del contrato. - Importe contratado de productos de comercio justo.
1.1.2	Nº de buenas prácticas transferidas
1.2.1	Nº de personas afectas de discapacidad contratadas para el Centro Especial de Empleo y porcentaje de personas con discapacidad psíquica
1.2.2	Nº e importe de contrataciones reservadas con el Centro Especial de empleo y porcentaje sobre el total presupuesto contratación anual.
1.3.1	- Nº acciones de responsabilidad social contenidas en el Pacto Local de Empleo de Castellón. - Incorporación o no de las conclusiones informe de evaluación externa a la Instrucción de cláusulas sociales.
1.3.2	Constitución de la Comisión de Responsabilidad Social integrada por organizaciones empresariales, sindicales, entidades sociales, instituciones y la administración.
1.3.3	Nº de actuaciones socialmente responsables y buenas prácticas identificadas en el territorio.
2.1.1	Nº de personas que acceden al enlace de la Web municipal de responsabilidad social y porcentaje sobre el total de visitas anuales de la Web del Ayuntamiento.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

Lesmes Zabalegui, Santiago Bilbao 2006. "Cláusulas sociales. Contratación Pública e inserción social". Ed. Proyecto Lamegi (Iniciativa Comunitaria EQUAL).
Prats, Joan. Marzo 2010. "Administración y Democracia. Las Políticas de Buena Administración". Revista Gobernanza, número 17. http://www.aigob.org/content/view/190/59/
Parrado Díez, Salvador. 2007. "Guía práctica para la elaboración de planes de mejora en las Administraciones Públicas". INAP.
Norma Internacional ISO 26000 (2010-11-01) "Guía de Responsabilidad Social". Publicado por la Secretaría Central de ISO en Ginebra, Suiza, como traducción oficial en español avalada por el Translation Management Group, que ha certificado la conformidad en relación con las versiones ingles y francesa.
Comisión Europea. Bruselas 2001. Libro verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas". COM (2001) 366 final http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:ES:PDF
Comisión Europea. Bruselas 2001. "Libro Blanco de la gobernanza europea" COM (2001) 428 final http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0428es01.pdf
Ayuntamiento de Castellón de la Plana. Octubre de 2006. "Plan Marco de Modernización y Calidad de los Servicios Municipales" http://www.castello.es/archivos/543/PMMCS.pdf
Red Retos. 2009. "La construcción de un territorio socialmente responsable: aproximación teórica". Página web Ministerio de Trabajo e Inmigración http://www.mtin.es/uafse/es/COP/redRETOS/index.html
Ayuntamiento de Sevilla. 2007. Pliego de cláusulas administrativas generales de calidad social en la contratación pública. Boletín Oficial de la provincia de Sevilla, nº. 160, de 12 de julio de 2007.
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. 2010. Instrucción de cláusulas sociales en la contratación. http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/33420.pdf
Ayuntamiento de Avilés. 2009. Instrucción para la incorporación de clausulas sociales en los contratos públicos. Publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, nº. 273, de 25 de noviembre de 2009.
Institut Mallorquí d'Afers Socials. 2010. Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos. http://www.imasmallorca.net/media/3557.pdf
Generalitat de Catalunya. Departamento de Economía y Hacienda. Junta Consultiva de Contratación Administrativa. Barcelona, marzo de 2010. "Guía para la inclusión de cláusulas contractuales de carácter social" http://www.gencat.cat/economia/doc/doc_570161154

VII.- ANEXOS

ANEXO I ESTUDIO COMPARATIVO INSTRUCCIONES CLÁUSULAS
SOCIALES DEL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS Y DEL INSTITUT
MALLORQUÍ D'AFERS SOCIALS

ANEXO II CÓDIGO ÉTICO DE RETOS PARA LOS TERRITORIOS
SOCIALMENTE RESPONSABLES

ANEXO III MODELO FICHA IDENTIFICACIÓN BUENAS PRACTICAS DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL, DE RETOS

ESTUDIO COMPARATIVO INSTRUCCIONES DE INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS Y DE L'INSTITUT MALLORQUÍ D'AFERS SOCIALS

Índice

1) Contratos reservados.....	2
1.a) Diferencias en la regulación de la declaración de la reserva.....	4
1.b) Diferencia en la tipología (o denominación) de entidades a las que se puede aplicar la figura del contrato reservado.....	4
1.c) Procedimiento de la reserva.....	4
1.d) Reserva a Centros Especiales de Empleo.....	5
2) Inclusión de cláusulas sociales en los criterios de adjudicación.....	6
2.a) Norma general:.....	6
2.b) Ámbito aplicación:.....	6
2.c) Validación criterios o temáticas sociales.....	7
2.d) Comisión Técnica.....	8
2.e) Porcentaje ponderación:.....	8
2.f) Justificación de la no inclusión.....	9
2.g) Adaptación de los criterios.....	9
2.h) Comparativa criterios.....	10
A) Creación de Empleo.....	10
B) Igualdad de Oportunidades.....	11
C) Calidad en el Empleo.....	13
D) Proyecto de Inserción Sociolaboral.....	14
E) Calidad Social de la propuesta.....	15
2.i) Selección de criterios aplicables.....	16
3) Inclusión de cláusulas sociales en los criterios de adjudicación como mejora o variante.....	17
4) Inclusión de condiciones especiales de ejecución de tipo social.....	18
4.a) General:.....	18
4.b) Ámbito de aplicación:.....	18
4.c) Compatibilidad con criterios de adjudicación:.....	19
4.d) Adaptación de las condiciones a las características del contrato:.....	19
4.e) Excepciones y justificación de la no inclusión:.....	20
4.f) Efectos del incumplimiento de las condiciones sociales de ejecución:.....	20
4.g) Clausulados aplicables a las condiciones de ejecución:.....	21
A) Discapacidad.....	21
B) Creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral:.....	21
C) Estabilidad laboral:.....	22
D) Igualdad entre mujeres y hombres:.....	23
E) Seguridad y Salud Laboral:.....	23
F) Inserción Sociolaboral:.....	24
5) Solvencia Técnica.....	29
5.a) Solvencia técnica en materia social.....	30
5.b) Solvencia técnica en contratos con inserción laboral.....	31
5.c) Subcontratación.....	31
6) Preferencias sociales en la adjudicación.....	32
7) Declaración de adhesión a las obligaciones de carácter social:.....	33

Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés, publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, núm. 273 de 25 de noviembre de 2009.

Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos de l'Institut Mallorquí d'Afers Socials, aprobada en fecha 19 de mayo de 2010. Página web: <http://www.imasmallorca.net/media/3557.pdf>

Ayuntamiento de Avilés, en adelante Avilés	Institut Mallorquí d'Afers Socials, en adelante IMAS
1) CONTRATOS RESERVADOS	
Ambas Instrucciones regulan el contrato reservado de forma muy similar. El Ayuntamiento de Avilés, en los artículos 1 a 6 y 31.1.a) y l'Institut Mallorquí d'Afers Socials, en los artículos 1 a 4 y 26.a).	
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	CAPÍTULO PRIMERO. CONTRATOS RESERVADOS Artículo 1.—General. 1. Conforme a la Disposición Adicional Séptima de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP) y el artículo 19 de la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo de 2004, se reservará la participación en la adjudicación de los contratos que a tal efecto se califiquen como reservados, para ser adjudicados entre entidades en el marco de programas de empleo protegido. 2. El fundamento de la figura del Contrato Reservado lo explica por sí mismo el Considerando 28 de la Directiva 2004/18/CE: "El empleo y la ocupación son elementos clave para garantizar la igualdad de oportunidades... En este contexto, los programas de talleres y empleos protegidos contribuyen eficazmente a la inserción o reinserción de personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, en condiciones normales de competencia, pueden tener dificultades para obtener contratos. Conviene, por tanto, disponer que los Estados miembros puedan reservar a este tipo de talleres... su ejecución en el marco de programas de empleo protegido". Artículo 2.—Aplicación de la figura de Contrato Reservado. 1. Se podrán calificar como "Contratos reservados" aquellos susceptibles de generar empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral, y cuyos sectores de actividad coincidan con los desarrollados por entidades de empleo protegido capaces de ejecutar la prestación contractual con las debidas garantías. 2. El órgano promotor de la contratación determinará para cada caso concreto la calificación como Contrato Reservado de aquel o aquellos que estime conveniente y coherente con las características antedichas.

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.

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:

a) La materialización o concreción de los contratos más adecuados a la reserva y la fijación del importe mínimo en las bases de ejecución del presupuesto para ser adjudicado a través de contratos reservados.

Artículo 3.—Entidades beneficiarias de los Contratos Reservados.

1. Se reservará la participación en la adjudicación de contratos públicos reservados a Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción Sociolaboral, Centros Ocupacionales y entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas de empleo protegido y tengan por objeto la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

2. Las empresas a las que podrán aplicarse los Contratos Reservados deberán cumplir los requisitos establecidos en la legislación aplicable y su actividad u objeto social deberán estar relacionados directamente con el objeto del contrato.

3. Las Empresas de Inserción deberán estar legalmente constituidas y clasificadas conforme a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de inserción y conforme al Decreto 60/2003 de 13 de junio, por el que se regula la cualificación de las iniciativas empresariales de inserción y se crea el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción de las Islas Baleares.

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. Los Centros Ocupacionales deberán estar legalmente constituidos y registrados conforme al Real Decreto 2274/85, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.

6. Las entidades sin ánimo de lucro que tengan por objeto la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, deberán estar legalmente constituidas y acreditar la figura de empleo protegido que específicamente utilizan.

Artículo 4.—Procedimiento de la reserva.

1. La calificación como Contrato Reservado deberá mencionarse en el título del contrato y en el anuncio de licitación. Por ejemplo: "Contrato Reservado para la gestión del servicio de parques y jardines".

2. Una vez calificado un contrato como reservado se podrá restringir la participación a una sola tipología de entidades o establecer la admisión de todas ellas, pues el órgano de contratación tiene la potestad de optar -por ejemplo- por el fomento del empleo de personas con discapacidad o el de personas en situación o riesgo de exclusión social.

3. Cualquier entidad de la tipología elegida -o de todas ellas si no se idéntica- podrá participar en la licitación del Contrato Reservado en condiciones de igualdad y libre concurrencia, siempre que cumpla los requisitos establecidos de solvencia y clasificación.

4. La reserva para Empresas de Inserción y entidades en el marco de programas de empleo protegido se aplicará exclusivamente a través del contrato menor (inferior a 50.000 euros en obras e inferior a 18.000 euros para el resto de contratos), y del procedimiento negociado sin publicidad, que según el artículo 161.2 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público será inferior a 200.000 euros para los contratos de obras e inferior a 60.000 euros para el resto de contratos.

5. 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 y para cualquier sistema o procedimiento de adjudicación,

	<i>inclusive la subasta.</i> ----- Artículo 26.—Facultades y competencias. <i>Corresponderá al órgano competente de la contratación el determinar:</i> <i>a) La aplicación a un contrato determinado de la figura de Contrato Reservado.</i>
1.a) Diferencias en la regulación de la declaración de la reserva.	
Avilés: Es el Titular de la Dirección General del Ayuntamiento quien concreta los contratos a reservar (art. 3 y 31.1a y b) y a través bases ejecución presupuesto se podrá fijar importe mínimo para adjudicar a través de contratos reservados.	IMAS: Es el órgano competente de la contratación quien determina para cada caso la calificación como contrato reservado (art. 2.2 y 26.a)
1.b) Diferencia en la tipología (o denominación) de entidades a las que se puede aplicar la figura del contrato reservado.	
Avilés: Centros Especiales Empleo, Empresas de Inserción Sociolaboral y entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la inserción o integración laboral y social.	IMAS: Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción Sociolaboral, Centros Ocupacionales y entidades sin ánimo de lucro, dedicadas a la integración sociolaboral, que desarrollen programas de empleo protegido.
1.c) Procedimiento de la reserva	
Ambas Instrucciones reservan a empresas de inserción y entidades dedicadas a la inserción sociolaboral los contratos menores y procedimiento negociados sin publicidad. Diferencias:	
Avilés: Se refiere al contrato menor y/o el procedimiento negociado sin publicidad por razón de la cuantía, de conformidad con los artículos 122.3 y 161.2 de la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) y no menciona cuantías.	IMAS: Se refiere al contrato menor y al procedimiento negociado sin publicidad, con los límites de cuantía que estén vigentes en cada momento.

1.d) Reserva a Centros Especiales de Empleo

En ambas Instrucciones se establece la reserva a Centros Especiales de Empleo o programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 % de las personas trabajadoras sean personas con discapacidad, la reserva se podrá aplicar sin límite de cuantía.

Convendría en este punto al hacer referencia a las personas con discapacidad añadir: “que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales” (Disposición Adicional Séptima LCSP)

Avilés, añade que 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. (art. 6)

IMAS, añade: y para cualquier sistema o procedimiento de adjudicación, incluida la subasta. (art. 4.5 in fine)

Dado que sólo se podrá eximir de la constitución de la fianza definitiva en el marco que fija el art. 83 de la LCSP, debería incluirse la referencia a este precepto.

2) INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Ayuntamiento de Avilés, art. 7 a 14, 31.1.b) y Anexo I y l'Institut Mallorquí d'Afers Socials, art. 8 a 14 y 26.b, c y d).

2.a) Norma general:

Avilés, art. 7

IMAS, art. 8

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.

CAPÍTULO TERCERO. CRITERIOS SOCIALES DE ADJUDICACIÓN.

Artículo 8.—General.

1. Conforme al artículo 134 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público se podrán incorporar al Pliego criterios de adjudicación de carácter social, vinculados al objeto del contrato y cuyas personas usuarias o beneficiarias pertenezcan a categorías de población especialmente desfavorecida.

2. En aquellos contratos que no precisen elaborar y aprobar pliegos de cláusulas administrativas, se podrán incluir los criterios establecidos en el presente capítulo en los documentos contractuales y de preparación del contrato.

En ambas Instrucciones la redacción es prácticamente idéntica.

2.b) Ámbito aplicación:

Avilés, art. 8

IMAS, art. 9

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.

Artículo 9.—Ámbito de Aplicación de los criterios sociales de adjudicación.

1. Se incorporarán criterios sociales de adjudicación en los contratos administrativos de obras, servicios, gestión de servicios públicos y suministros.

2. Para la incorporación de criterios sociales de valoración de las propuestas será imprescindible que el objeto y el título del contrato hagan referencia expresa a los criterios sociales que caracterizan su contenido y naturaleza. Por ejemplo: "Contratación de un servicio de formación con perspectiva de género" o "Adjudicación de un servicio de catering con productos de comercio justo".

Avilés, limita a los contratos administrativos de

IMAS, se aplica a los mismos contratos

obras, servicios y suministros (no incluye contrato gestión servicios públicos), con presupuesto base de licitación superior a 100.000,00 €uros (no desglosa IVA), plazo de ejecución superior a 4 meses y que sean contratos definidos en el art. 134 LCSP.

administrativos e incluye además el contrato de gestión de servicios públicos. No hay limitación de cantidad o de plazo de ejecución.

Parece más adecuada la redacción del IMAS, de incluir el contrato de gestión de servicios público, pues el Ayuntamiento de Castellón ya ha introducido cláusulas sociales en varios contratos de concesión administrativa de servicio público. Y añadiría también el contrato de concesión de obra pública. También parece acertada la limitación de presupuesto y plazo de ejecución de los contratos que fija Avilés, para facilitar la aplicación de la instrucción al principio, por cuanto hay que justificar la no inclusión de criterios sociales en los contratos incluidos en el ámbito de aplicación (art. 13 Avilés y art. 14 y 26.e) IMAS) pero al determinar la cuantía de 100.000,00 €, añadiría: IVA excluido y en lugar de presupuesto poner valor estimado del contrato.

Asimismo incorporaría el siguiente párrafo: En el supuesto de contratos cuya valor estimado y plazo de ejecución sea inferior al establecido será potestativa la inclusión de cláusulas sociales en los criterios de adjudicación.

2.c) Validación criterios o temáticas sociales

Avilés, art. 8.3 y 31.1.b)

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

.....

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 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:

.....

b) La pertinencia de los criterios sociales de adjudicación o en su caso de las mejoras sociales propuestas en función de las características de cada contrato.

IMAS, art. 26.c)

Artículo 26.—Facultades y competencias.

Corresponderá al órgano competente de la contratación el determinar:

.....

c) La selección de la temática o temáticas sociales entre los distintos criterios de adjudicación establecidos en el clausulado del artículo 11 de esta Instrucción, lo que incluye el análisis de pertinencia de su redacción con el objeto y las características contractuales.

Más correcta la propuesta de IMAS de atribuir esta competencia al órgano de contratación.

2.d) Comisión Técnica	
Avilés, art. 9	IMAS,
Artículo 9.—Comisión Técnica. <i>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.</i>	NO HAY EQUIVALENTE DE ESTE PRECEPTO EN LA INSTRUCCIÓN DE IMAS
Solo aparece en la Instrucción de Avilés este precepto (art. 9) que regula la constitución de una comisión técnica cuando no puedan valorarse de forma automática los criterios, por tratarse de propuestas de carácter cualitativo. Parece innecesario este artículo pues ya se regula en debida forma en el art. 134 de la Ley de Contratos del Sector Público.	
2.e) Porcentaje ponderación:	
Avilés, art. 10 y 31.1.e)	IMAS, art. 10 y 26.b)
Artículo 10.—Porcentaje de ponderación. <i>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).</i> ----- 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: e) La ponderación de los criterios sociales en relación a las características de cada contrato, dentro de la orquilla señalada en el artículo 10.	Artículo 10.—Ponderación de los criterios sociales en el baremo. <i>Los criterios de adjudicación de carácter social regulados en esta capítulo tendrán una ponderación entre el 10% y el 25% sobre el total del baremo de adjudicación.</i> ----- Artículo 26.—Facultades y competencias. Corresponderá al órgano competente de la contratación el determinar: b) La ponderación global de los criterios de adjudicación sobre el total del baremo de adjudicación que establece el artículo 10 de esta Instrucción.
El mismo en ambas Instrucciones, entre el 10% y el 25 % sobre el total baremo de adjudicación. Parece más correcto que sea el órgano de contratación quien efectúe ponderación como establece IMAS.	

2.f) Justificación de la no inclusión

Avilés, art. 13 y 31.1.c)

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 incorporará al expediente, justificando las razones de la inconveniencia, que deberá contar con la conformidad que se regula en el artículo 31.1.c).

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:

.....

c) Los informes de excepcionalidad a la incorporación de criterios sociales o condiciones especiales de ejecución.

IMAS, art. 14 y 26.e)

Artículo 14.—Excepciones y justificación de la no inclusión.

Excepcionalmente el órgano de contratación podrá considerar que las características del contrato no resultasen adecuadas para incorporar criterios sociales de adjudicación o que proceden porcentajes o puntuaciones inferiores a las señaladas. En estos casos se justificarán las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará el expediente.

Artículo 26.—Facultades y competencias.

Corresponderá al órgano competente de la contratación el determinar:

.....

e) La redacción de los informes de excepción a la aplicación de los criterios sociales y/o de las condiciones especiales de ejecución de carácter social según determinan los artículos 17 y 23 de la Instrucción.

Aunque la redacción es muy similar, es mejor la del IMAS por atribuir esta facultad al órgano de contratación.

2.g) Adaptación de los criterios

Avilés, art. 14 y 31.1.d)

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).

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:

IMAS, art. 13 y 26.f)

Artículo 13.—Adaptación de los criterios.

Los criterios de adjudicación de carácter social, su puntuación y ponderación deberán adaptarse a las características de cada contrato, pudiéndose suprimir cuestiones no adecuadas, modificar las puntuaciones y ponderaciones señaladas, o añadir diferentes temáticas no incorporadas a la Instrucción (por ejemplo comercio justo, o el cumplimiento de las Convenciones de la OIT).

Artículo 26.—Facultades y competencias.

Corresponderá al órgano competente de la contratación el determinar:

.....

f) La modificación, adaptación, adición, minoración o eliminación de los criterios sociales y/o de las condiciones especiales de ejecución de carácter social establecidos en esta Instrucción para ser adaptados a las características

..... 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.	de cada contrato.
Aunque la redacción es muy similar, es mejor la del IMAS por atribuir esta facultad al órgano de contratación.	
2.h) Comparativa criterios	
A) Creación de Empleo	
Avilés, Anexo I.A)	IMAS, art. 11.A) y B)
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.	Artículo 11.—Clausulados aplicables a los criterios de adjudicación de carácter social. En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 9 de esta Instrucción se incorporarán uno o varios de los siguientes criterios sociales: A) Creación de empleo para personas discapacitadas y/o vulnerables del mercado laboral: Hasta 25 puntos. Se baremará hasta 25 puntos al licitador que se comprometa a emplear para la ejecución del contrato a un mayor número de personas discapacitadas y/o con dificultades de acceso al mercado laboral, siempre que supere el porcentaje mínimo establecido como condición de ejecución. El resto de licitadores obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P = \left(\frac{NPD}{MO} \right) \times 25$. Resultando: P (Puntuación obtenida) = $\frac{NPD}{MO}$ (número de personas vulnerables del mercado laboral que se compromete a contratar el licitador) / MO (mejor oferta sobre contratación de personas con dificultades de acceso al mercado laboral). B) Subcontratación con entidades sociales, solidarias o sin ánimo de lucro. Hasta 20 puntos. Se baremará hasta 20 puntos al licitador que se comprometa a subcontratar un porcentaje del presupuesto de adjudicación del contrato a través de Empresas de Inserción, Centros Especiales de empleo, o entidades sociales o solidarias sin ánimo de lucro, mediante el correspondiente contrato civil o mercantil. Este criterio de adjudicación podrá ser alternativo o complementario con el resto de criterios sociales descritos en el presente artículo. La puntuación se obtendrá en proporción al importe y porcentaje sobre el presupuesto de contratación que se comprometa a subcontratar el licitador con las entidades descritas, estableciendo en todo caso un máximo de 20 puntos, y conforme a la siguiente fórmula: $P = \left(\frac{PCS}{PL} \right) \times 100$. Resultando: P (Puntuación obtenida) = $\frac{PCS}{PL}$ (presupuesto que se compromete a subcontratar el licitador) / PL (presupuesto de licitación contenido en la propuesta económica).

Creación de empleo para personas con dificultad de acceso al mercado laboral, hasta 25 puntos.

De forma alternativa o complementaria subcontratación a través de empresas de inserción, centros especiales de empleo o entidades sin ánimo de lucro, puntuación proporcional.

Se establece la preferencia en la contratación de personas que procedan de programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. Se considera muy importante establecer esta preferencia.

Creación de empleo para personas discapacitadas y/o vulnerables del mercado laboral, hasta 25 puntos.

Además de las personas con dificultades de acceso al mercado laboral, se incluye de forma expresa a las discapacitadas.

Utiliza misma formula pero cambiando denominación.

Incluye como criterio aparte (criterio B) la subcontratación con entidades sociales o solidarias (ésta denominación no aparece en la de Avilés) sin ánimo de lucro, hasta 20 puntos.

Lo que se pretende con la puntuación de la subcontratación como criterio aparte es poder otorgarle más puntos y así propiciar la subcontratación con Centros Especiales de Empleo, empresas de inserción y entidades sociales.

A la vista de la experiencia del Ayuntamiento de Castellón, se estima conveniente incluir dentro de este criterio la subcontratación con personas dadas de alta como autónomas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

B) Igualdad de Oportunidades

Avilés, Anexo I.B)

IMAS, art. 11.C)

Anexo I

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE CARÁCTER SOCIAL

.....

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:*

NM

PL= ----- X10

NMM

Artículo 11.—Clausulados aplicables a los criterios de adjudicación de carácter social.

En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 9 de esta Instrucción se incorporarán uno o varios de los siguientes criterios sociales:

.....

C) Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: Hasta 20 puntos.

Se baremará hasta un máximo de 20 puntos la integración de medidas específicas para la igualdad entre mujeres y hombres en la oferta presentada, desglosándose la puntuación en uno o varios de los siguientes apartados:

- 1. Se valorará hasta 10 puntos al licitador que se comprometa a contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres, siempre que sea superior al establecido como condición de ejecución y siempre que el porcentaje sobre el total de la plantilla sea al menos cinco puntos superior al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente. El resto obtendrán una puntuación decreciente y proporcional, conforme a la siguiente fórmula: $P = (NM / MOM) \times 10$.*

Resultando: P (Puntuación obtenida) = NM (número de mujeres que se compromete a contratar el licitador para la ejecución del contrato) / MOM (mejor oferta de los

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. - 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. - 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.	licitadores sobre el número de mujeres que se compromete a contratar). - Se valorará hasta 5 puntos al licitador que se comprometa a contratar para la ejecución del contrato a un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad. Esta cláusula se aplicará especialmente en aquellos sectores de actividad notoriamente feminizados. El resto de licitadores obtendrán una puntuación proporcional conforme a la siguiente fórmula: $P = (NMR / MOR) \times 5$ Resultando: P (Puntuación obtenida) = NMR (número de mujeres en puestos de responsabilidad que se compromete a contratar el licitador para la ejecución del contrato) / MOR (mejor oferta de los licitadores sobre el número de mujeres en puestos de responsabilidad que se compromete a contratar). - Se valorará hasta 5 puntos la incorporación en la propuesta de un Plan de igualdad específico que el licitador se compromete a aplicar en la ejecución del contrato y que detalle sus políticas de igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, u otras. - Se valorará hasta 10 puntos, las medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar 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. El licitador deberá presentar una propuesta técnica señalando calendario y sistema de evaluación sobre medidas concretas, tales como: cheque servicio o acceso a recursos que faciliten la atención de menores o personas dependientes; mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, permisos de paternidad o maternidad; flexibilización, adaptación o reasignación de servicios y horarios; u otras.
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hasta 25 puntos. Desglose: Hasta 10 puntos contratación mayor número de mujeres, en sectores con menos índice de ocupación femenina. En sectores feminizados donde no hay subrepresentación de mujeres se	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hasta 20 puntos. Deslgose: Se valora igual la mayor contratación de mujeres. En sectores feminizados, hasta 5 puntos, contratación mujeres en puesto de

sustituye o complementa la redacción por mayor contratación de mujeres en puestos de responsabilidad, con idéntica puntuación.	responsabilidad.
Hasta 5 puntos presentación plan de igualdad para ejecución contrato.	Hasta 5 puntos presentación plan de igualdad para ejecución contrato.
Hasta 10 puntos medidas concretas de conciliación.	Hasta 10 puntos medidas concretas de conciliación.

La redacción de Avilés de este criterio es más pormenorizada.

C) Calidad en el Empleo

Avilés, Anexo I.C)	IMAS, art. 11.D)
Anexo I CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE CARÁCTER SOCIAL 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.	Artículo 11.—Clausulados aplicables a los criterios de adjudicación de carácter social. En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 9 de esta Instrucción se incorporarán uno o varios de los siguientes criterios sociales: D) Calidad en el empleo: Hasta 15 puntos. Se baremará hasta un máximo de 15 puntos la integración de la calidad en el empleo de la propuesta, desglosándose la puntuación en uno o ambos de los apartados siguientes: 1. Se valorará hasta 10 puntos las propuestas concretas y detalladas que el licitador se compromete a aplicar al personal que ejecutará el contrato sobre condiciones laborales y salariales que mejoren lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as o en el Convenio Colectivo del sector de legal aplicación. 2. Se valorará hasta 5 puntos el compromiso del licitador por integrar la plantilla con personas 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 conforme a la siguiente fórmula: $P = (CCI / MOI) \times 5$. Resultando: P (Puntuación obtenida) = CCI (compromiso sobre el número de contratos indefinidos para la ejecución del contrato) / MOI (mejor oferta de los licitadores sobre el compromiso de contratos indefinidos a emplear en la ejecución del contrato).
Avilés, hasta 25 puntos, cualquiera o las dos situación siguientes: Propuestas sobre condiciones laborales y salariales que mejore estatuto trabajadores o convenio colectivo. Compromiso contratos indefinidos.	IMAS, hasta 15 puntos, los mismos apartados que Avilés, pero varía puntuación (a) 10 puntos y b) 5 puntos).

D) Proyecto de Inserción Sociolaboral	
Avilés, Anexo I.D)	IMAS, art. 11.F)
Anexo I CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE CARÁCTER SOCIAL 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.	Artículo 11.—Clausulados aplicables a los criterios de adjudicación de carácter social. En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 9 de esta Instrucción se incorporarán uno o varios de los siguientes criterios sociales: F) Proyecto de Inserción Sociolaboral: Hasta 25 puntos. Cuando la inserción sociolaboral constituya el objeto principal del contrato, se baremará hasta un máximo de 25 puntos el proyecto de inserción sociolaboral presentado por el licitador, siempre que se comprometa a contratar a personas vulnerables del mercado laboral en porcentaje superior establecido como condición de ejecución. El licitador presentará una propuesta técnica concreta y se desglosará la puntuación conforme a 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. • Diseño y metodología de los itinerarios personalizados de inserción. • Personal técnico especializado en el acompañamiento hacia la inserción. • Indicadores de evaluación y seguimiento de los procesos de inserción sociolaboral. • Plan de formación laboral y prelaboral en habilidades sociales. • Propuesta de coordinación en el territorio con otros dispositivos públicos o privados. • Mecanismos previstos para la incorporación de las personas con contratos de inserción al mercado laboral ordinario.
Lo que se busca con este criterio es favorecer la contratación con empresas de inserción ya que la publicación de la LCSP es anterior a la aprobación de la Ley que regula la empresas de inserción y por lo tanto no fue posible su inclusión dentro de la reserva de mercado, como se hizo con los Centros Especiales de Empleo. Para la inclusión de este criterio hay que valorar el número de empresas de inserción existente y diversidad de sectores que abarcan. Avilés y IMAS, misma redacción cláusula a excepción de un apartado más que incluye Avilés “adecuación del proyecto a las prestaciones relacionadas con la inserción sociolaboral definidas en el contenido del contrato”. Y también diferente puntuación:	
Avilés, hasta 40 puntos	IMAS, hasta 25 puntos

E) Calidad Social de la propuesta

Avilés,

IMAS, art. 11.E)

NO SE RECOJE ESTE CRITERIO EN AVILÉS

Artículo 11.—Clausulados aplicables a los criterios de adjudicación de carácter social.

En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 9 de esta Instrucción se incorporarán uno o varios de los siguientes criterios sociales:

.....

E) Calidad Social de la propuesta: Hasta 25 puntos.

1. Dimensión comunitaria del proyecto:

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

2. Transferencia de conocimiento del proyecto.

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

3. Retorno social del contrato.

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

4. Adaptación del contenido del contrato a las necesidades de los grupos receptores:

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

	evaluación de la ejecución del contrato.
Además de estos cuatro criterios el IMAS incluye 1 criterio más que es la Calidad Social de la propuesta, a la que otorga una puntuación de hasta 25 puntos y que no tiene formula matemática de aplicación. Este criterio de calidad social, no tiene fijado una fórmula matemática para su aplicación, por lo que precisará un grado mayor de desarrollo para poder ser incluido en los pliegos de los contratos y que se especifique en cada caso, como se efectuará su valoración.	
2.i) Selección de criterios aplicables	
Avilés, art. 12	IMAS, art. 12
Artículo 12.—Reglas para la selección de los criterios aplicables. <i>La selección concreta de los criterios de adjudicación de carácter social contenidos en el anexo I se realizará del siguiente modo:</i> <i>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.</i> <i>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.</i>	Artículo 12.—Selección de los criterios y su ponderación. <i>La selección concreta de los criterios de adjudicación de carácter social señalados en el artículo anterior se realizará de la siguiente forma:</i> <i>1. El objeto del contrato podrá señalar si se refiere a una de las temáticas sociales referidas (inserción laboral, igualdad de oportunidades, calidad en el empleo o subcontratación con entidades no lucrativas), en cuyo caso se tomará exclusivamente dicho criterio y la puntuación indicada.</i> <i>2. Si el objeto contractual se refiere a varias temáticas sociales se repartirá la puntuación proporcionalmente entre ellos o conforme al reparto que considere el órgano de contratación.</i>
Se establece un similar procedimiento pero mejor redacción la del IMAS, por que vincula la selección del criterio al objeto del contrato que determinará la temática social, mientras que Avilés vincula la aplicación del criterio en función de que el objeto contractual beneficie o favorezca más a determinado colectivo. - Esta identificación del colectivo determinado más beneficiado o favorecido es muy difícil de identificar en gran parte de contratos. - Es más claro que se defina en el objeto del contrato la temática o criterio social (en la del IMAS hay un error en este artículo por que falta la remisión al criterio o temática social de calidad social de la propuesta). - En ambas instrucciones se plantea que si se aplican varios criterios se repartirá la puntuación proporcionalmente entre ellos; pero la del IMAS regula que el órgano de contratación pueda efectuar un reparto diferente.	

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

Avilés, art. 15 y 31.1.b)

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).

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:

.....

- b) La pertinencia de los criterios sociales de adjudicación o en su caso de las mejoras sociales propuestas en función de las características de cada contrato.

IMAS, art. 15 y 26.d)

Artículo 15.—Criterios sociales como Mejora.

1. Conforme al artículo 131 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, el órgano de contratación podrá tomar en consideración las mejoras que ofrezcan los licitadores cuando hayan de tenerse en cuenta criterios distintos del precio.

2. Cuando el objeto contractual no haga referencia a exigencias sociales según lo establecido en el artículo 8.2. de esta Instrucción, los criterios sociales se incluirán -en todos los contratos públicos con independencia de su importe y plazo de ejecución- como mejoras con una ponderación máxima del 10% sobre el total del baremo. En estos casos se otorgarán hasta 2 por cada uno de los criterios establecidos en el artículo 11.A, 11.B, 11.C, 11.D. y 11.E de esta Instrucción.

3. En todo caso será necesario que el pliego de cláusulas administrativas particulares prevea expresamente la posibilidad de incorporar mejoras en las propuestas de los licitadores, que se indique en el anuncio de licitación, y que se precise sobre qué características sociales concretas y en qué condiciones queda autorizada su presentación. Por ejemplo: "Contrato para la ejecución de las obras de, admitiéndose mejoras de carácter social en la propuesta técnica".

Artículo 26.—Facultades y competencias.

Corresponderá al órgano competente de la contratación el determinar:

.....

- d) La puntuación concreta de cada criterio o criterios de adjudicación establecidos en el artículo 11 de esta Instrucción, o en su caso de las mejoras sociales señaladas en el artículo 15.

La Instrucción de Avilés admite la inclusión de criterios como mejora o variante y la del IMAS sólo como mejora.

En ambas Instrucciones se emplea la expresión "se incluyan", con lo que parece que sea imperativo incluir los criterios sociales como mejora en todos los contratos cuyo objeto contractual no haga referencia a exigencias sociales.

Parece más correcto sustituir la expresión "se incluirán" por la de "podrán incluirse". Con las salvedades apuntadas es más adecuada la regulación que hace de este tema el IMAS.

4) INCLUSIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE TIPO SOCIAL

4.a) General:

Avilés, art. 16

IMAS, art. 18

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 18.—General.

La Directiva Comunitaria 2004/19/CE en su artículo 26, así como la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público en su artículo 102 han establecido de modo inequívoco que se podrán incorporar al contrato condiciones especiales de ejecución de tipo social. Estas condiciones se configuran como obligaciones para el adjudicatario en la fase de ejecución del contrato.

El contenido de ambos preceptos es igual y se fundamenta en ambos casos en el artículo 102 de la LCSP. Se hace referencia a normativa comunitaria. Parece más clara la redacción del IMAS, aunque sea más escueta.

4.b) Ámbito de aplicación:

Avilés, art. 17

IMAS, art. 19

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

Artículo 19.—Ámbito de Aplicación de las condiciones sociales de ejecución.

1. Las condiciones especiales de ejecución de tipo social reguladas en este capítulo se incorporarán en todos los contratos que requieran la contratación laboral de personal.

2. Las condiciones especiales de ejecución de carácter social serán adecuadas a la naturaleza de la prestación contractual y deberán figurar en el anuncio de licitación y en el Pliego. Por ejemplo: "Contrato para la ejecución de las obras de ..., incluyendo condiciones especiales de ejecución sobre calidad en el empleo e inserción laboral".

3. En los contratos que no precisen la elaboración y aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares, los criterios establecidos en el presente

contrato que en su caso se realicen.

capítulo se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que en su caso se realicen.

Aunque la redacción es muy similar en ambas Instrucciones parece más completa la del IMAS, porque vincula las condiciones especiales de ejecución a la naturaleza de la prestación contractual.

Respecto al apartado 3 de ambos artículos, referente a los contratos que no precisen pliegos, se considera más correcto cambiar la palabra “se incluirán” por la de “se podrán incluir”.

La diferencia que existe entre ambos preceptos se observa en el apartado 1, que delimita el ámbito de aplicación de condiciones de ejecución, igual que en el caso de los criterios de valoración, es decir a todos los contratos que requieran la contratación laboral de personal (IMAS) o sólo a los que superen determinada cuantía y plazo (Avilés).

4.c) Compatibilidad con criterios de adjudicación:

Avilés, art. 19

IMAS, art. 21

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 21.—Compatibilidad entre condiciones de ejecución y criterios de adjudicación.

Las condiciones especiales de ejecución de carácter social podrán ser compatibles con los criterios de adjudicación de carácter social. Para ello deberá existir una coherencia entre ambos, por ejemplo que la condición de ejecución exija un porcentaje mínimo que cualquier adjudicatario deba cumplir, mientras que el criterio de adjudicación puntúe a los licitadores que voluntariamente mejoren dicho porcentaje.

El contenido de ambos preceptos es muy parecido pero la redacción del IMAS es mas completa.

4.d) Adaptación de las condiciones a las características del contrato:

Avilés, art. 23

IMAS, art. 22

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 22.—Adaptación de los criterios a las características del contrato.

La redacción de las condiciones especiales de ejecución de tipo social y las obligaciones concretas se establecen como criterios de carácter general, sin perjuicio de que puedan adaptarse a las características de cada contrato, minorando o incrementando los porcentajes señalados, eliminando algunas exigencias o añadiendo temáticas no incorporadas a la Instrucción (por ejemplo comercio justo, o el cumplimiento de las Convenciones de la OIT).

También es muy similar la redacción de los dos artículos, pero se elige la del IMAS al resultar más clara la posibilidad de introducir otras temáticas sociales. Y una de las temáticas a incluir es la del comercio justo.

4.e) Excepciones y justificación de la no inclusión:	
Avilés, art. 22	IMAS, art. 23
Artículo 22.—Justificación de la no inclusión. <i>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).</i>	Artículo 23.—Excepciones y justificación de la no inclusión. <i>Excepcionalmente el órgano de contratación podrá considerar que las características del contrato no resultan adecuadas para incorporar condiciones especiales de ejecución o que procede un porcentaje inferior de exigencia al establecido. En estos casos se justificarán las razones de la inconveniencia en un informe motivado que se incorporará el expediente.</i>
Aunque el contenido sustancial es igual en los dos artículos, parece más adecuada la del IMAS, porque atribuye al órgano de contratación la competencia para excepcionar o minorar la inclusión de las condiciones de ejecución.	
4.f) Efectos del incumplimiento de las condiciones sociales de ejecución:	
Avilés, art. 25	IMAS, art. 25
Artículo 25.—Régimen jurídico. <i>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.</i>	Artículo 25.—Efectos del incumplimiento de las condiciones sociales de ejecución. <i>Las condiciones especiales de ejecución de carácter social se considerarán obligaciones contractuales de carácter esencial, pudiendo optar el órgano de contratación en caso de incumplimiento de las misma por:</i> <i>1. Resolver el contrato por incumplimiento culpable según el artículo 206.g) Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, lo que conlleva inhabilitación para licitar durante el plazo de dos años en cualquier procedimiento público de licitación conforme al el artículo 49.2.e) Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público.</i> <i>2. Continuar la ejecución del contrato con la imposición de una penalidad equivalente al 10 por 100 del presupuesto de adjudicación, conforme al artículo 196.1. de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público</i>
En ambos artículos se califica a las condiciones especiales de ejecución como obligaciones contractuales de carácter esencial a los efectos de los dispuesto en el artículo 206,g de la LCSP, pero el IMAS en caso de incumplimiento abre la posibilidad de resolver el contrato, que es la consecuencia que establece Avilés, o continuar la ejecución con la imposición de una penalidad que fija en el máximo previsto en el artículo 196.1 de la LCSP. Se elige la redacción del IMAS pero abriendo la posibilidad de modular la penalidad, desde un 3% hasta el 10%, a criterio del órgano de contratación.	

4.g) Clausulados aplicables a las condiciones de ejecución:

Avilés, anexo II

IMAS, art. 20

A) Discapacidad

Avilés, anexo II.A

IMAS, art. 20.A

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.

Artículo 20.—Clausulados sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución.

En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 de esta Instrucción se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social:

A) Discapacidad:

1. Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores/as en el total de su plantilla deberán acreditar que está compuesta al menos por un 2% de personas con discapacidad igual o superior al 33%.
2. Cuando la ejecución del contrato precise la contratación de al menos 15 personas, la empresa adjudicataria deberá acreditar que al menos uno de los trabajadores que ejecutará el contrato posea una discapacidad igual o superior al 33%.
3. Si existiera un deber de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar a personas con discapacidad en las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan o precisen hasta alcanzar dicho porcentaje.
4. Complementaria o subsidiariamente el adjudicatario podrá acreditar su cumplimiento a través de las medidas alternativas de 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.

Se incluye en ambas, pero en Avilés se exige un porcentaje del 5% y en el IMAS sólo el 2% de personas con discapacidad, que es el mínimo exigido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

IMAS introduce una exigencia nueva: cuando la adjudicación del contrato precise la contratación de al menos 15 personas, la empresa adjudicataria deberá acreditar que al menos 1 de los trabajadores posee una discapacidad igual o superior al 33%

B) Creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral:

Avilés, anexo II.B

IMAS, art. 20.B

Anexo II**CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN****Artículo 20.—Clausulados sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución.**

..... <i>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.</i>	<i>En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 de esta Instrucción se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social:</i> B) Creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral: <i>1. La empresa adjudicataria deberá emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos a un 10% de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.</i> <i>2. Si existiera el deber de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar este perfil de personas en todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que precise o se produzcan hasta alcanzar dicho porcentaje.</i> <i>3. Complementaria o subsidiariamente el adjudicatario podrá acreditar su cumplimiento mediante el compromiso de subcontratación con una Empresa de Inserción por idéntico porcentaje del presupuesto de adjudicación del contrato.</i>
La regulación es prácticamente idéntica. La única diferencia y que se considera muy importante es que para la contratación de personas con dificultades de acceso al mercado laboral se establece la preferencia de aquellas que procedan de los programas de incorporación y acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés. Sería muy adecuado introducir esta preferencia en Castellón respecto de las personas que son atendidas en la Agencia de Desarrollo Local, en los programas de inserción y formación. A la vista de la experiencia del Ayuntamiento de Castellón, se estima conveniente incluir dentro de este clausulado la subcontratación con personas dadas de alta como autónomas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.	
C) Estabilidad laboral:	
Avilés, Anexo II.C	IMAS, art. 20.C
Anexo II CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN <i>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%.</i>	Artículo 20.—Clausulados sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución. <i>En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 de esta Instrucción se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social:</i> C) Estabilidad Laboral. <i>La empresa adjudicataria se compromete a ejecutar el contrato con un porcentaje de plantilla indefinida que se fijará entre el 40% y el 80% según el objeto contractual y el sector de actividad.</i>
La redacción es la misma, pero la diferencia estriba en el porcentaje de plantilla indefinida exigido. Avilés, ente el 10% y el 60%. IMAS entre el 40% y el 80%	

D) Igualdad entre mujeres y hombres:

Avilés, Anexo II.D y E

IMAS, art. 20.D

Anexo II**CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN**

.....

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.

Artículo 20.—Clausulados sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución.

En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 de esta Instrucción se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social:

.....

D) Igualdad entre mujeres y hombres:

1. El adjudicatario deberá establecer medidas que favorezcan 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.
2. Las empresas con más de 250 trabajadores/as deberán acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
3. En aquellos sectores de actividad con subrepresentación de mujeres, el adjudicatario deberá 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. El propio pliego deberá especificar para la fecha indicada el porcentaje medio de mujeres en dicho sector de actividad conforme a la estadística de la EPA.

Mismo contenido en ambas instrucciones.

E) Seguridad y Salud Laboral:

Avilés, no consta este clausulado

IMAS, art. 20.E

Artículo 20.—Clausulados sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución.

En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 de esta Instrucción se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social:

.....

E) Seguridad y Salud Laboral. La Empresa adjudicataria y en su caso las subcontratistas 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.

Esta cláusula solo aparece en el IMAS y se considera muy importante su inclusión en la Instrucción municipal.	
F) Inserción Sociolaboral:	
Avilés, Anexo III	IMAS, art. 20.F y Anexo II
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	Artículo 20.—Clausulados sociales aplicables a las condiciones especiales de ejecución. En los contratos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19 de esta Instrucción se incorporarán las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social: F) Inserción Sociolaboral. (Sólo para contratos específicos dirigidos a Empresas de Inserción o con un fuerte contenido de inserción laboral) 1. En los contratos cuyo objeto contractual lo constituya expresamente la inserción sociolaboral y en su contenido se indique expresamente que el adjudicatario deberá ejecutar un proyecto de 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 . 2. Se establece en el Anexo II 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. ----- ANEXO II. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN RELATIVAS A LA IMPLANTACIÓN DE UN PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL En los contratos cuyo objeto contractual lo constituya expresamente la inserción sociolaboral y en su contenido se indique expresamente que el adjudicatario deberá ejecutar un proyecto de inserción sociolaboral, se aplicará el protocolo siguiente, comprensivo de las condiciones especiales de ejecución específicas para el desarrollo de un proyecto de inserción sociolaboral: 1. El adjudicatario deberá emplear entre la plantilla que ejecutará el contrato a un porcentaje fijado del ... % entre los perfiles descritos en el pliego. 2. 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. 3. Una vez adjudicado el contrato se realizará una primera reunión, de la que se tomará acta, entre el personal designado para el seguimiento del mismo, y el representante que designe la empresa adjudicataria en la que se tratarán, entre otras, las siguiente cuestiones:

adjudicataria en la que se tratarán, entre otras, las siguientes 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.

- 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 en situación o riesgo de exclusión social.
 - 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 IMAS, a lo largo de la prestación del servicio, 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.
4. 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.
 5. Una vez resuelta la licitación y formalizado el contrato administrativo, la empresa adjudicataria, conforme a lo acordado 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 los dispositivos de inserción y empleo.
 6. En el plazo de un mes desde que se realicen las contrataciones del personal establecidas en la presente condición de ejecución y el acuerdo posterior, la empresa adjudicataria comunicará 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
 7. Con carácter semestral y mientras dure la prestación del contrato, 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.
 8. 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.
 9. 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

<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>	<i>relación laboral.</i> <i>10. 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.</i> <i>11. La empresa contratista podrá cumplir la cláusula social de manera alternativa subcontratando con una Empresa de Inserción la ejecución de la parte proporcional del contrato que supondría realizar por sí misma la reserva de los puestos de trabajo.</i> <i>12. Una vez concretadas las personas a contratar, se 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.</i> <i>13. El IMAS ejercerá 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.</i>
Avilés regula un protocolo a aplicar en dos supuestos: a) Contratos que incluyen condiciones especiales de ejecución de carácter social incorporando medidas de inserción sociolaboral. b) Contratos que incluyan condiciones especiales de ejecución y/o como criterio de valoración la creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral. En el caso del supuesto b), la Instrucción de Avilés establece en su Anexo II.B) que cuando se introduzca como condición especial de ejecución de un contrato la 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% de personas con dificultades de acceso al mercado laboral. Pero en el supuesto del apartado a) no se establece ninguna exigencia mínima de contratación de personas en situación de riesgo o exclusión social.	IMAS establece en el art. 20.F) que para los contratos específicos dirigidos a empresas de inserción o con un fuerte contenido de inserción laboral, se establecerá la obligación de emplear entre la plantilla que ejecutará el contrato a un porcentaje de entre el 30% y el 50% de personas en situación o riesgo de exclusión social. En el Anexo II desarrolla un protocolo comprensivo de las condiciones especiales de ejecución específicas para el desarrollo de un proyecto de inserción sociolaboral. Este protocolo es prácticamente igual al del Anexo III de Avilés, pero éste no se incluye a los contratos con condición especial de ejecución de creación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Sin embargo en el artículo 29.1, cuando regula la exigencia de solvencia técnica y profesional en relación a los contratos con inserción laboral, establece un porcentaje mínimo de contratación (30%) de personas en riesgo de exclusión social.

Para la aplicación de la temática de la inserción sociolaboral, tanto sea como criterio de adjudicación o como condición especial de ejecución hay que tener en cuenta la realidad de cada territorio respecto al número y diversidad de empresas de inserción social existentes en cada Comunidad Autónoma.

5) SOLVENCIA TÉCNICA

Avilés, art. 26 a 30

CAPÍTULO V

SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL.

Artículo 26.—General.

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

Artículo 27.—Solvencia en materia social.

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

Artículo 28.—Acreditación de la solvencia.

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

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

Artículo 29.—Solvencia en contratos con inserción sociolaboral.

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

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

- a) Clasificación como empresa de inserción conforme a la Resolución de 22 de diciembre de 2008, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se establece el Registro de Empresas de Inserción del Principado de Asturias. Osin 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

IMAS, art. 5 a 7

CAPÍTULO SEGUNDO. SOLVENCIA TÉCNICA CON REQUISITOS SOCIALES

Artículo 5.—General.

La Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público en los artículos 63 a 68 regula la solvencia técnica, un requisito sine qua non para participar en la licitación, por el que las empresas deben acreditar fehacientemente que cuentan con experiencia, personal y medios técnicos para ejecutar debidamente el contrato. Este análisis previo de aptitud supone una garantía para las administraciones públicas y determina la admisión o no de la empresa concurrente a la licitación, con el objetivo de que sólo puedan resultar adjudicatarias aquellas debidamente capacitadas para prestar el contrato.

Artículo 6.—Solvencia técnica en materia social.

1. Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia social, se exigirá como requisito de solvencia técnica la debida experiencia, conocimientos, y medios técnicos y humanos en la referida temática social.
2. La exigencia de capacidad técnica social se realizará en condiciones de transparencia, justificándose en el expediente e indicando en el pliego de condiciones los criterios objetivos que se utilizarán para la admisión, así como el nivel de capacidades específicas requeridas.
3. Las capacidades requeridas serán proporcionadas y coherentes respecto al objeto, el contenido y las características del contrato, y en ningún caso supondrá un requisito injustificado que vulnere o limite los principios básicos de igualdad, no discriminación y libre concurrencia de los licitadores, o genere obstáculos a la apertura de los contratos públicos a la competencia.
4. Para garantizar el estricto respeto al principio de libre concurrencia, y cuando las características sociales gocen de sustantividad propia que las haga susceptibles de ejecución separada, la solvencia técnica de carácter social se podrá acreditar mediante el compromiso de conveniar o subcontratar con entidades que acrediten esta solvencia.

Artículo 7.—Acreditación de la solvencia en contratos cuyo objeto y contenido incorpore la inserción sociolaboral.

Si se hubiera establecido como condición especial de ejecución la exigencia de la contratar en la plantilla que ejecutará el contrato a un número o un porcentaje significativo de personas en riesgo de exclusión social, se exigirá solvencia técnica y profesional específica en la materia conforme a lo dispuesto en este artículo. La acreditación podrá realizarse por uno o varios de los medios siguientes:

- a) Clasificación o Registro como empresa de inserción -o equivalente-, o acreditando el cumplimiento de los requisitos establecidos para esta tipología de empresas, todo ello conforme al Decreto 60/2003, de 13 de junio, (BOIB núm.88, de 24 de junio) por el que se crea el Registro de Iniciativas Empresariales de Inserción de las Illes Balears y en consonancia con la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

empresas de inserción.

- b) Mediante certificaciones firmadas por organismos públicos competentes en materia de inserción sociolaboral que acrediten la trayectoria y experiencia del licitador.
- c) Mediante la relación del personal integrado o no en la empresa que participará en la prestación del contrato referida específicamente a incorporación sociolaboral, señalando su titulación, experiencia profesional y similares trabajos desempeñados.
- d) Mediante el compromiso de convenir la parte del contrato relativa a la inserción sociolaboral con entidades registradas o acreditadas y experimentadas en la materia.
- e) Por cualquier medio de prueba equivalente que considere la empresa oportuno aportar.

Artículo 30.—Subcontratación.

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

- b) Mediante certificaciones firmadas por organismos públicos competentes en materia de inserción sociolaboral que acrediten la trayectoria y experiencia del licitador.
- c) Mediante la relación del personal integrado o no en la empresa que participará en la prestación del contrato referida específicamente a incorporación sociolaboral, señalando su titulación, experiencia profesional y similares trabajos desempeñados.
- d) Mediante el compromiso de convenir o subcontratar la parte del contrato relativa a la inserción sociolaboral con entidades registradas o acreditadas y experimentadas en la materia.
- e) cualquier medio de prueba equivalente que considere la empresa oportuno aportar.

En ambas Instrucciones se regula la posibilidad de exigir a las empresas que acrediten el requisito de solvencia técnica en materia social y en contratos con inserción sociolaboral para poder participar en la licitación

Diferencias en la regulación entre ambas Instrucciones:

5.a) Solvencia técnica en materia social

Avilés solo hace referencia a los art. 67 y 68 de la LCSP que regulan la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios (art. 67) y en los contratos distintos de los de obras, servicios o suministros (art. 68) que según lo dispuesto en el art. 5 de la LCSP, que delimita los distintos tipos de contrato, serán los de gestión de servicios públicos, concesión de obra pública y de colaboración entre el sector público y privado.

Sin embargo en el art. 26 in fine, se establece que “A efectos de acreditación de la solvencia en los contratos a los que se refiere esta instrucción, se tendrá en cuenta lo regulado en este capítulo”.

Los contratos a los que se aplica la Instrucción de Avilés son el de suministros, obras y servicios

IMAS hace referencia a los artículo 63 a 68 de la LCSP y por lo tanto resulta clara la posibilidad de la aplicación del requisito de solvencia técnica a todos los contratos a los que se aplica la Instrucción y que en cada caso se determinen.

(art. 8.1) Por ello parece que puede inducir a confusión la redacción del artículo 26, y entender que sólo se aplica el requisito de exigencia técnica a los contratos de servicios.	
5.b) Solvencia técnica en contratos con inserción laboral	
Avilés establece que se exigirá solvencia técnica y profesional en los contratos en los que se haya establecido como condición especial de ejecución la contratación de al menos un 30% de personas en riesgo de exclusión social entre la plantilla que ejecutará el contrato (art. 29.1).	IMAS no establece un porcentaje mínimo para su aplicación sino que habla de contratos en los que se haya establecido como condición especial la exigencia de contratar a un número o un porcentaje significativo de personas en riesgo de exclusión social (art. 28.1). Se entiende que esta redacción es muy ambigua y puede generar dudas a la hora de aplicar el artículo.
5.c) Subcontratación	
Avilés regula la posibilidad de que se exija la subcontratación con tercero no vinculado al contratista de determinadas partes de la prestación que no excedan del 30% del presupuesto del contrato, cuando tengan sustantividad propia para tener que ser realizadas por empresas con determinada habilitación profesional o clasificación (art. 30)	IMAS se refiere a la subcontratación como posible medio de acreditar la solvencia técnica de carácter social mediante el compromiso de subcontratar con entidades que acrediten la solvencia exigida (art. 6 in fine)

6) PREFERENCIAS SOCIALES EN LA ADJUDICACIÓN

Avilés, no lo regula	IMAS, art. 16 y 17
	CAPÍTULO CUARTO. PREFERENCIAS SOCIALES EN LA ADJUDICACIÓN. Artículo 16.—General. <i>La Disposición Adicional Sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, establece que los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones -siempre que éstas igualen en sus términos a las más ventajosas respecto a los criterios de adjudicación- que presenten las siguientes empresas:</i> · <i>Las que en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento.</i> · <i>Aquellas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social.</i> · <i>En el caso de las prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato.</i> · <i>En el caso de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo, para las proposiciones presentadas por aquellas entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo.</i> Artículo 17.—Aplicación de las preferencias en las adjudicación. 1. <i>En todos los contratos se incorporará una cláusula que establezca la preferencia en la adjudicación de contratos para las entidades descritas en el apartado anterior.</i> 2. <i>De modo especial el órgano de contratación deberá invitar a presentar sus ofertas o propuestas cuando se trate de un contrato menor o un procedimiento negociado a las entidades que coincidan con las características de las señaladas en la D.A. 6ª y su objeto social coincida con el objeto contractual.</i>

La regulación que hace IMAS se basa en la Disposición Adicional 6ª de la LCSP, que regula la posibilidad que los órganos de contratación puedan señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de contratos con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro. Pero en la práctica la posibilidad de aplicar este criterio de preferencia en la adjudicación es prácticamente inexistente, porque es muy difícil que se produzca el cumplimiento del requisito que establece la norma para poder efectuar el criterio, que es que las proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

No obstante la dificultad de que se pueda producir ese empate entre las empresas licitadoras se considera conveniente incluir la aplicación de este criterio dentro de la Instrucción.

7) DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LAS OBLIGACIONES DE CARÁCTER SOCIAL:

Avilés, Anexo IV	IMAS, Anexo I
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 recogido por género y rama de actividad en la EPA del Instituto Nacional de Estadística para el sector correspondiente es del X%. En aquellos sectores de actividad en los que las mujeres cuenten con un menor índice de actividad, la empresa se compromete a contratar para la ejecución del contrato a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en la Encuesta de	ANEXO I. 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. Conociendo, de conformidad y aceptando en su integridad los contenidos establecidos en el "Pliego de cláusulas administrativas que han de regir la contratación de , que incorporan condiciones especiales de ejecución de tiposocial, Declara y manifiesta bajo su responsabilidad que: 1. La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo de un% 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, por ejemplo subcontratando parte del contrato con un Centro Especial de Empleo. 2. La empresa se compromete a reservar un X% de los puestos de trabajo necesarios para la ejecución del contrato, para ser ocupados por personas con dificultades de acceso al empleo, o bien a subcontratar con una Empresa de Inserción el % del presupuesto de licitación. 3. La empresa se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un mínimo de un X% de plantilla indefinida. 4. La empresa se compromete a diseñar y aplicar medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Y se compromete a integrar en la plantilla que ejecutará el contrato a un %, de mujeres, considerando que la representación media femenina según el INE para el sector correspondiente es del%. 5. 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. 6. Considerando que la empresa tiene una plantilla superior a 250 trabajadores/as, se compromete a acreditar el diseño y aplicación efectiva en el marco de ejecución del contrato del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. 7. La Empresa adjudicataria y en su caso las posibles subcontratas se comprometen al estricto cumplimiento de la normativa sobre 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.

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.

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

Firma y sello de la empresa.

En ambos Anexos es muy similar el contenido de la declaración de adhesión a las obligaciones de carácter social pero la del IMAS parece tener una redacción más clara.



Código Ético de Retos para los Territorios Socialmente Responsables

Octubre de 2009

Los Territorios Socialmente Responsables (TSR) se rigen por unos valores, recogidos en su código ético, que desarrollan dos grandes principios: **Gobernanza y sostenibilidad**.

La **Gobernanza** es la suma del Empoderamiento y la Corresponsabilidad. Ello supone implicarse en las acciones desde el inicio y en condiciones de igualdad, participar en la toma de decisiones, decidir qué acciones se llevan a cabo y colaborar en su desarrollo. Implica una transferencia de poder hacia los actores del territorio y el desarrollo de procesos participativos y de asunción de la responsabilidad.

La **Sostenibilidad** se refiere a la mejora cualitativa o despliegue de potencialidades orientados a un desarrollo, adecuadamente diseñado y gestionado. Un territorio socialmente responsable es un sistema sostenible, que integra en sus decisiones económicas consideraciones sociales y medioambientales, comparte un modelo de valores que pone el acento en el desarrollo más que en el crecimiento y lo traslada a todas las capas sociales.

Los valores —a la vez instrumentos— que configuran el Código Ético de los TSR son los siguientes:

- Corresponsabilidad
- Empoderamiento
- Sostenibilidad
- Transparencia
- Diversidad
- Gestión del Conocimiento
- Innovación

Todos ellos se hallan desarrollados a continuación.

Empoderamiento del territorio

“Si la sociedad no se organiza, se empodera y moviliza y estructura las relaciones de poder, no habrá desarrollo humano, porque el desarrollo es una cuestión de poder. El desarrollo humano es un hecho concreto de las personas en sus circunstancias y, por lo tanto, tiene una dimensión territorial, es un hecho sobre cómo y dónde vive la gente. Hay una relación entre capacidades y empoderamiento y ambos se refuerzan mutuamente”

Miguel Ceara. Coordinador ODH/PNUD RD. 2008

Empoderamiento: Recuperación/disposición del poder sobre el diseño y desarrollo del propio futuro.

La sostenibilidad de un TSR depende en gran parte de su capacidad de empoderar a los actores socio económicos del mismo, lo que dará como resultado alianzas estables y perdurables en el tiempo, condicionando positivamente la variable política.

El capital social se compone de recursos disponibles en un territorio que pueden ser desarrollados y de los cuales se obtendrá mayor rendimiento con una estrategia de gobierno compartido. Es, por tanto, un concepto complejo, que se relaciona con la noción de cultura responsable. La construcción de un TSR implica crear una cultura colectiva de participación y responsabilidad que involucre a todos los actores con el objetivo de conformar un espacio de competitividad, cohesión social y respeto medioambiental en un clima de transparencia y buen gobierno e implica a su vez el empoderamiento de los actores.

En este sentido, empoderamiento se traduce en que ante una decisión se busca el beneficio del grupo, todos ganan, aumentando así el poder colectivo. Ello se produce cuando las decisiones se basan en la negociación y el consenso social. Significa por tanto una reevaluación de los mecanismos de participación ciudadana para que tengan una incidencia directa sobre la

planificación territorial y el diseño y ejecución de políticas y estrategias de desarrollo social y económico.

El empoderamiento debe tener como fin la construcción de una alianza sellada entre la red de actores sociales, económicos e institucionales, que reconozca el valor estratégico de cada aliado y conduzca a la construcción de un modelo de cooperación competitiva (modelo de *coopetición*). En un territorio empoderado, la alianza no se encuentra jerarquizada por las instituciones públicas ni los poderes locales.

El gobierno compartido garantiza que el territorio tienda a organizar sus capacidades y establezca pactos interterritoriales, basados en sus capacidades y necesidades, no en intereses políticos o sectoriales. En definitiva, el empoderamiento del territorio incide en una de las líneas-fuerza de los TSR, que es la cooperación entre las ciudades y el campo, entre lo urbano y lo rural, la complementariedad funcional entre regiones y la cooperación entre niveles de gobierno.

Corresponsabilidad

Ser corresponsable es implicarse en las acciones desde el inicio y en condiciones de igualdad, no simplemente participar. La corresponsabilidad significa participar en la toma de decisiones, decidir qué acciones se llevan a cabo y colaborar en su desarrollo. Implica que los actores poseen los mismos deberes y derechos y la capacidad plena para responder de sus acciones.

Corresponsabilidad no significa ausencia de liderazgo sino todo lo contrario, disponer de un liderazgo firme, compartido y diverso que favorezca, estimule y facilite la participación y la implicación. Requiere del líder actuar facilitando espacios de participación e impulsando una cultura del trabajo en equipo, la

formación de grupos por intereses profesionales ... ya que se dará de manera más armónica y con mayor fluidez en sociedades estructuradas.

Trasladado al territorio, significa:

- Disponer de estrategias y medios para estimular los procesos de participación
- Facilitar la formación de los actores en una responsabilidad crítica
- Crear los canales necesarios para compartir información
- Estimular un clima de confianza, respeto y proyecto común que invite a la expresión de las ideas y a su respeto

Sostenibilidad

Un territorio sostenible es el que incluye en sí los conceptos de eficacia, eficiencia y virtud. Eficacia en cuanto a los procesos, eficiencia en la obtención de resultados respecto de los recursos y virtud por cuanto sirve fielmente al propósito para el que se creó.

Según la definición propuesta por el Informe Brundtland,

“El desarrollo sostenible es el que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

O también: *“Sostenible es el sistema o el proceso que puede mantenerse gracias a sus propias características sin mermar los recursos ni el entorno”.*

Se trata de un concepto que parte de la suposición de que puede haber desarrollo, mejora cualitativa o despliegue de potencialidades, *sin crecimiento*, es decir, sin incremento cuantitativo de la escala física, sin incorporación de mayor cantidad de energía ni de materiales. En otras palabras: lo que no puede continuar indefinidamente en un mundo finito es el *crecimiento*, pero sí es posible el *desarrollo*. Posible y necesario, porque las actuales formas de vida deben experimentar cambios cualitativos profundos. Y esos cambios

cualitativos suponen un desarrollo (no un crecimiento) que será preciso diseñar y orientar adecuadamente.

Un territorio socialmente responsable es un sistema sostenible, que incorpora un compromiso medioambiental y que hace partícipes a los distintos agentes del territorio de los beneficios del desarrollo, planificando estrategias a medio y largo plazo.

La evolución hacia un futuro sostenible exige de todos los actores una [r]evolución conceptual:

- No valen los planteamientos puramente locales y a corto plazo, porque los problemas sólo tienen solución si se tiene en cuenta su dimensión glocal (a la vez local y global)
- Acabar con la indiferencia hacia un ambiente considerado inmutable, insensible a nuestras "pequeñas" acciones; todas importan si tenemos en cuenta nuestro número
- Dejar de esgrimir la ignorancia de la propia responsabilidad: lo que cada cual hace —o deja de hacer— como consumidor, profesional y ciudadano tiene importancia
- Aparcar "*in aeternum*" la búsqueda de soluciones que perjudiquen a otros: los desequilibrios no son sostenibles.

Por esa razón, Naciones Unidas, frente a la gravedad y urgencia de los problemas a los que se enfrenta hoy la humanidad, ha instituido una **Década de la Educación para un futuro sostenible (2005-2014)**

¿Cómo aplican los TSR el concepto de sostenibilidad?

- Afrontando de manera proactiva sus retos económicos, sociales y medioambientales.
- Sensibilizando y educando en la responsabilidad a cada uno de sus actores, tanto individuales como organizaciones, por la vía de estrategias colaborativas y compromisos multilaterales.

- Con soluciones eficientes que creen valor para todas las partes y que, desde una visión sostenible del territorio, contribuyan al desarrollo y a la sostenibilidad mundial.

El TSR debe integrar en sus decisiones económicas consideraciones sociales y medioambientales; compartir un modelo de valores que ponga el acento en el desarrollo más que en el crecimiento y trasladar todo ello a todas las capas sociales mediante procesos participativos y de asunción de la responsabilidad.

Transparencia

“Nulla esthetica sine ethica”.

En pura etimología, transparente es aquello que te permite ver a su través, como el cristal.

Se podría entender en un doble sentido: el primero sería informar, dar cuenta y explicar lo que se hace. El segundo, complementario al anterior, iría más lejos, en la dirección que plantea Kant, para analizar la validez moral de las acciones “preguntarse si podríamos hacer lo que hacemos si los motivos que subyacen a las decisiones fueran de dominio público”.

En su aplicación a los TSR lo podemos definir en orientarnos hacia una comunicación abierta y honesta, que se da en un mundo global transformado por las nuevas posibilidades tecnológicas (TIC) y el impacto que suponen tanto para la economía como para la política (entendida como la gestión de la polis).

La transparencia es un valor que, a su vez, incorpora otros como la integridad, la sinceridad, el coraje y la responsabilidad.

En términos absolutos y muy especialmente en la gestión de los TSR —de la polis en sentido amplio— el acceso a la información es la mejor garantía de la transparencia, por ello deberá ser una prioridad de los actores y los gestores garantizarla e impulsarla la más ampliamente posible, creando los canales y aportando los recursos para ello, siempre en función de las características propias de cada uno.

Diversidad

“Retos es una red diversa (...) donde las diferencias no sólo se respetan sino que se aprecian y se ponen en valor. La diversidad de planteamientos, concepciones y actividades desarrolladas en materia de RST es uno de los principales activos de esta red que va a permitir y estimular el intercambio de experiencias entre las diferentes entidades y territorios dando sentido a la finalidad de Retos: articular, integrar e implementar distintas estrategias para el desarrollo de Territorios Socialmente Responsables”.

La diversidad es riqueza. Entendida como diversidad de personas, de organizaciones, de roles, de proyectos, de grados de avance, de ideas y de conocimientos, es fuente de sinergias y garantía de continuidad de un proyecto que no excluye sino que integra. En este sentido, debe entenderse que los TSR son inclusivos, gestionan la diversidad.

Un TSR plantea una lucha contra las desigualdades económicas, sociales y de los riesgos de la no integración social o cultural de algunos individuos o grupos por cuestiones étnicas, de género, capacidad, edad....

La gestión de la diversidad debe tener como fin la articulación de modelos de desarrollo de sociedades diversas y socialmente cohesionadas, en que cada

realidad aporte al conjunto lo mejor de sí misma y se produzca un intercambio fluido y fecundo.

En los aspectos culturales, siguiendo la línea propuesta por el filósofo y profesor de teoría política de la London School of Economics, Lord Bhikhu Parekh, pasar de lo *multicultural* a lo *intercultural* intentando no caer en la simplicidad del etnocentrismo y buscando nuevas formulaciones que sirvan para dibujar un marco de solución a los problemas que presentan prácticas que, aún siendo minoritarias, atenten contra los principios de justicia e igualdad (igualdad de oportunidades).

En la práctica de los TSR, la gestión de la diversidad debería traducirse en mecanismos de reconocimiento e inclusión, tales como líneas de incorporación a la formación y la actividad laboral de personas con necesidades especiales; mecanismos de acogida para personas inmigrantes; programas de mediación ciudadana; programas de igualdad de género... (inclusividad)

Gestión del conocimiento

En Retos hay un compromiso por la gestión colectiva del conocimiento y por el aprendizaje permanente; el conocimiento se comparte y se aprovechan las diversas experiencias, conocimientos y capacidades de los miembros de la red.

Para obtener ventajas competitivas efectivas, posicionarse como un territorio o espacio singular, es cada vez más necesario centrarse en el desarrollo de capacidades distintivas, en "maneras de hacer" propias que aporten valor y supongan un incremento de la calidad de vida. En las empresas, esas capacidades distintivas tienen siempre una raíz en las personas, que son quienes las desarrollan y las aplican basándose en "lo que saben". Ello implica por supuesto aprendizaje, tanto individual como colectivo —al fin y al cabo

desarrollar conocimiento nuevo implica aprender— y eso requiere tiempo, esfuerzo y un contexto. También supone reconocer y potenciar el talento, los distintos talentos de las personas, e impulsar su aprendizaje, como un bien común del grupo.

El desarrollo, gestión y aprovechamiento de conocimiento propio es indispensable para que un territorio pueda competir efectivamente y traducir dicha competencia en bienestar.

El conocimiento se encuentra en la base de los cambios de paradigma actuales, constituyéndose en el eje transversal de un abanico de paradigmas emergentes, de los cuales salen también los TSR, por tanto, en la base de una propuesta de desarrollo local o regional.

En la práctica, los TSR deben generar conocimiento, gestionarlo y ponerlo al alcance del mayor número posible de actores de la manera más eficiente para que se traduzca en bienestar para la comunidad y en ventaja competitiva para el territorio.

Innovación

Innovar: introducir novedades en alguna cosa. Innovación: acción y efecto de innovar, introduciendo una novedad en algo (María Moliner)

El desarrollo de un territorio o una sociedad, depende en gran medida de tres capacidades:

- Inventar, es decir, estimular las ideas creativas, potencialmente generadoras de bienestar
- Innovar, convertir esas ideas en productos, procesos o servicios que mejoren las capacidades del grupo, sociedad o territorio

- Difundir, dar a conocer a la sociedad la utilidad de dicha innovación y realimentar el proceso

En un mundo inmerso en el cambio y la globalización, es preciso innovar, buscar y aplicar nuevas ideas, conceptos y prácticas que den respuesta a los problemas sociales en un proceso de permanente adaptación. Para dar sentido a la innovación hay que hacerlo en clave de transferencia y tratar de incorporar las mejores prácticas ensayadas en otros contextos, adaptándolas a la realidad local.

En el caso de los TSR, debemos considerar que la innovación debe tener carácter incremental, es decir, a través de cambios pequeños pero constantes que, si bien por sí mismos no significan una revolución, al sucederse de manera pautada y seguida se traducen en una base permanente de progreso. Hay que pensar en el medio y largo plazo, no en buscar rentabilidad inmediata bien sea de carácter económico bien de imagen.

Así mismo, el término no debe tomarse exclusivamente en un sentido de crecimiento económico, sino desde una perspectiva integrada: impactos económicos, laborales, socioculturales, ambientales...

RESPONSABILIDAD SOCIAL TERRITORIAL: EJEMPLOS Y BUENAS PRÁCTICAS.

FICHA RESUMEN DE BUENAS PRÁCTICAS

1.- Datos de identificación de la Buena Práctica

Título de la Buena Práctica (BP)

Ámbito territorial

Local ☐

Comarcal ☐

Provincial ☐

Población

Nombre de la entidad

Persona/s y datos de contacto

Página web

Disponible en formato electrónico ☐ Dirección / enlace

Si está disponible en otros formatos indicar:

2.- Dimensión en la que se encuadra la BP (señalar las que procedan).

Económica ☐

Social ☐

Medioambiental ☐

Buena gobernanza y gestión transparente ☐

3.- Descripción de la BP

Descripción resumida (dos líneas):

Breve resumen

4.- Estado de ejecución de la BP (En el caso de que la ejecución esté finalizada y transferida se podrán poner dos cruces, precisando brevemente la causa de finalización y la transferencia)

Ejecución inicial ☐

Ejecución avanzada ☐

Ejecución finalizada ☐

Transferida ☐

Fecha

Fecha

Fecha causa

Comentar brevemente

5.- Adecuación de la BP a los principios y valores de la RST

• Corresponsabilidad ☐

• Empoderamiento ☐

• Sostenibilidad ☐

• Transparencia ☐

• Diversidad ☐

• Gestión del Conocimiento ☐

• Innovación ☐

Explicar brevemente

6.- Gestión interna de la RS

Describir brevemente

7.- Agente(s) responsable(s) de la actuación

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---------|
| Administración | ☐ | |
| Agentes sociales ... | ☐ | Indicar |
| Sociedad civil | ☐ | Indicar |
| Empresas | ☐ | Indicar |
| Otras | ☐ | Indicar |

8.- Participantes

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---------|
| Administración | ☐ | |
| Agentes sociales ... | ☐ | Indicar |
| Sociedad civil | ☐ | Indicar |
| Empresas | ☐ | Indicar |
| Otras | ☐ | Indicar |

9.- Coste y financiación

- Coste
- Financiación con fondos propios
- Financiación con fondos ajenos

10.- Observaciones y DAFO

Nota aclaratoria

Se trata de ordenar o clasificar los ejemplos y buenas prácticas (las ya aportadas y las nuevas aportaciones) **para intentar elaborar un documento legible (breve y atractivo), práctico, útil, ... que pueda servir tanto a las entidades integrantes en la red como para otras entidades interesadas en desarrollar prácticas de RS en sus territorios**. El modelo de propuesta es el siguiente (hay que tener en cuenta, no obstante, que el modelo escogido –por grandes dimensiones de la RS- no significa compartimentar las actuaciones, ya que en muchos casos la BP puede afectar a más de un eje y a la propia Gobernanza. Se trataría de indicar sobre cuál de las dimensiones tiene incidencia.

Para llevar a cabo este modelo clasificatorio sería imprescindible que la propia entidad que envía (o que ha enviado) la BP señale en qué eje se enmarca, qué tipo de agente es el responsable de la actuación, si ha sido ejecutada o está en fase de ejecución, un resumen de dos líneas y su adecuación a los valores de RST.

Extensión máxima que se propone: 2 páginas (por una cara) por BP. En los apartados con campos abiertos se cumplimentarán aquellos que se consideren más significativos para describir la buena práctica, teniendo en cuenta que la extensión total máxima es de dos páginas.

Apartado 1: Cada una de las buenas prácticas iría con unos datos relativos a la **identificación** de la BP, título, ámbito territorial, población del ámbito de acción de la BP, ...

Clasificación (apartado 2): siguiendo las tres dimensiones clásicas de la RSC (Económica, Social, Ambiental) más una adicional relativa al valor de la Gobernanza como generador de actividades en el ámbito de la transparencia y el buen gobierno (empoderamiento de la sociedad civil, participación en la toma de decisiones...etc). Se señalará la dimensión o dimensiones que procedan.

A continuación se incluiría un pequeño **resumen** de la BP (apartado 3) que comienza por una descripción resumida de no más de dos líneas.

En el apartado 4 se trata de facilitar información acerca del estado de ejecución de la actividad, si la buena práctica ha sido ya ejecutada, está en fase de ejecución o su ejecución ha concluido. Se añade un apartado específico sobre transferencia de la BP.

El apartado 5 está dedicado a la adecuación a los principios y valores de la RST según las definiciones contenidas en el Código Ético de Retos, que es lo que realmente marcaría las diferencias entre las acciones de **Responsabilidad Social Territorial** respecto a otras acciones de Responsabilidad Social.

Se añadiría otro apartado (apartado 6) relativo a la gestión interna de la RS (BP de las propias entidades de la red local). En este apartado se recogerían aquellas medidas adoptadas por la entidad para hacer de la organización una entidad socialmente responsable. Por ejemplo, medidas de racionalización del uso de la energía; ahorro en el consumo de agua; recogida selectiva de residuos; mejora de la comunicación con el uso de las nuevas tecnologías; introducción de criterios ambientales en los contratos; adecuación de los medios de transporte. Plan de formación y desarrollo personal. Prestaciones sociales, culturales y deportivas para los trabajadores...etc. También se incluirían en este eje las actuaciones tendentes a lograr una mejor gobernanza participativa.

Los apartados 7 y 8 están dedicados a los agentes que intervienen en el proceso del construcción del TSR, diferenciando entre entidades responsables de la acción y participantes. Se trataría de ofrecer información práctica sobre las actividades que cada una de las entidades o grupos de interés que intervienen en un territorio puedan desempeñar en materia de RST. En el caso de empresas, indicar el tamaño aproximado.

Finalmente, el apartado 9 está dedicado al coste y financiación de la acción. El 10 a observaciones y a un análisis DAFO de la BP.