

# Hacia un territorio socialmente responsable.

La incorporación de cláusulas  
sociales en el sector público.



Colección: *"Territorio y políticas sociales"*  
Serie: *Estudios e investigaciones.*



**PACTEM NORD**  
CONSORCIO PARA LA  
CREACIÓN DE EMPLEO





**“Hacia un territorio  
socialmente responsable.”**

**La incorporación de cláusulas  
sociales en el sector público**

### *Edita*

*Consortio Pactem Nord  
Cl. Virgen de los Desamparados, nº 26  
46100 Burjassot, Valencia  
pactem@consorci.info*

### *Autores/as / Equipo de redacción*

*Teresa Morán  
José Antonio Navarro  
Olga Serrano*

### *Imprime*

*Grafo Impresores, S.L.  
Tel. 96 390 23 23*

### *Depósito Legal:*

*V - 1886 - 2008*

## ÍNDICE

<b>1. Presentación.</b>	7
<b>2. Introducción.</b>	9
2.1. El Pacto Territorial para la creación de empleo en la comarca de l’Horta Nord.	13
<b>3. Evolución y contextualización de la responsabilidad social de la empresa.</b>	15
<b>4. La responsabilidad social en el proyecto ÀGORA NORD:</b>	
4.1. Breve descripción del proyecto.	24
4.2. Objetivos planteados en relación a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Transversalidad de la RSC.	27
4.3. Metodologías e instrumentos desarrollados más significativos.	31
4.4. Estrategia de fortalecimiento territorial: grupos de trabajo especializado.	36
4.5. Impacto territorial.	55
<b>5. Sector público local: la introducción de cláusulas sociales para la contratación de colectivos desfavorecidos.</b>	65
5.1. Justificación legal de las cláusulas sociales.	69
5.2. Instrumentos para la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales.	70
5.2.1. Cláusulas sociales como condiciones especiales de ejecución del contrato.	71
5.2.2. Cláusulas sociales y medioambientales como criterio de adjudicación preferente.	74
5.2.3. Preferencia en la adjudicación a favor de empresas dedicadas a la promoción e inserción laboral o que integren discapacitados en sus plantilla. Comercio justo.	77
<b>6. Conclusiones.</b>	85
<b>7. Anexo:</b>	
7.1. Instrumentos y consideraciones para la aplicación práctica de las cláusulas sociales en la administración: Informes técnicos y jurídicos. Pliegos.	88
7.2. II Declaración Institucional de El Puig “Hacia una comarca socialmente responsable”.	143



## 1. PRESENTACIÓN

Tras dos años de ejecución del proyecto Àgora Nord podemos felicitarnos, aunque moderadamente, por los resultados alcanzados. La agrupación de desarrollo del proyecto, esto es, los agentes y entidades especializadas más representativas del territorio implicados en el mismo, emprendió junto a diversos profesionales, asociaciones y empresas, la compleja tarea de *“facilitar el acceso y la reincorporación a un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos/as”*, a través de la capacitación de las personas y del desarrollo de las potencialidades existentes en nuestro territorio.

Los efectos del proyecto son tangibles no sólo en el ámbito de la lucha contra el desempleo y la inclusión social, sino también en el ámbito de la sensibilización e implicación de empresas, instituciones municipales, sindicatos y asociaciones de diversa índole en la inclusión social a través del empleo. Así, el principal objetivo del proyecto Àgora Nord, ha sido la integración de los colectivos vulnerables, mediante el trabajo conjunto de diferentes entidades y personas y la aplicación de metodologías de inserción novedosas y eficaces.

La labor desarrollada deriva directamente de la sensibilización previa de los integrantes del Consorcio del Pacto Territorial para la creación de Empleo de la Comarca de l’Horta Nord, que decidieron aportar la voluntad política necesaria para *“atajar”* un problema común que se ubica en el centro mismo del bienestar de la ciudadanía. Esa responsabilidad ha sido asumida bajo el prisma de un fortalecimiento personal y territorial en el que se ha buscado la participación activa y comprometida de todas las partes implicadas en el proceso de desarrollo humano y sostenible en la Comarca de l’Horta Nord, en la que cada uno de los actores ha aceptado su grado de corresponsabilidad de acorde al rol que desempeña en el territorio y como tal, llevar a cabo en su cotidianeidad una serie de prácticas tendentes a la mejora del mercado de trabajo local tanto desde la parte de la oferta como de la demanda con el objetivo de que se convierta en un espacio de oportunidades, libre de cualquier tipo de discriminación.



Es a partir de este planteamiento cuando la Responsabilidad Social es asumida por el territorio en su conjunto, cobrando especial relevancia en nuestro proyecto como vehículo de inclusión social a través del empleo de colectivos que presentan una especial vulnerabilidad que condiciona o puede condicionar, su participación plena en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos. El fortalecimiento personal y territorial entonces debe sustentarse mediante un compromiso activo tanto de las personas que integran la comarca como de los ayuntamientos, los agentes económicos y sociales, el movimiento asociativo y en gran medida por las empresas ubicadas en el territorio como motor de generación de oportunidades laborales y de la riqueza en el territorio.

Este documento recoge las reflexiones y las perspectivas de futuro fruto de la experiencia llevada a cabo en el proyecto Àgora Nord I.C. Equal, que ha buscado abarcar, desde diferentes planteamientos, la inclusión social y laboral de colectivos vulnerables, en riesgo o situación de exclusión social, aportando un conjunto de medidas e instrumentos que implican a todas las partes anteriormente citadas resolviendo la ejecución práctica de la Responsabilidad Social en un territorio concreto.

D. Lorenzo Agustí Pons  
*Presidente del Consorcio Pactem Nord*

## 2. INTRODUCCIÓN

En la propia filosofía del Pacto Territorial para la creación de empleo radica la necesidad de fortalecer nuestro territorio en términos de progreso social, económico, medioambiental y cultural. Sin duda, es un reto complejo en un entorno extremadamente competitivo en el que permanentemente inciden variables difícilmente manejables que determinan nuestra realidad. El Pacto Territorial se configura como una estrategia de progreso en un territorio cuyas líneas de trabajo fundamentalmente se orientan desde la perspectiva del territorio.

De este modo, el proyecto Àgora Nord, I.C. Equal, responde a una responsabilidad de nuestro territorio para con él y para con las personas que lo integran, poniendo en juego una serie de metodologías, recursos y espacios de cooperación dirigidos a facilitar la inserción social y laboral de las personas más desfavorecidas.

Desde hace años observamos cómo las políticas de empleo e inclusión social no parecen ser suficientes para lograr el equilibrio socioeconómico necesario que garantice el pleno acceso a derechos, recursos e instituciones, de manera equitativa en nuestra sociedad. El proyecto se ha centrado sobre todo en las personas en riesgo o en estado de exclusión social, facilitándoles nuevas oportunidades laborales en el marco de los itinerarios de inserción social y laboral, desde la perspectiva del trabajo en red<sup>1</sup>, así como en la capacitación de un territorio, la comarca de l'horta nord, caracterizado por la escasa interacción intraterritorial.

Como veremos a lo largo de este trabajo, hemos pretendido implicar en este proceso a asociaciones, sindicatos, administraciones y, sobre todo, a las personas, sean dirigentes de empresas, sean trabajadores desempleados o sean personas en situación de vulnerabilidad.

De este modo, las respuestas políticas deben conformarse no sólo desde las

---

<sup>1</sup> Uno de los aspectos metodológicos más significativos deriva del abordaje en red de los itinerarios de inserción social. Diferentes profesionales de diferentes disciplinas y recursos: de empleo y de servicios sociales fundamentalmente, han planteado una nueva manera de abordar el itinerario de inserción social y laboral, desde la perspectiva en red. Véase la publicación desarrollada por el Consorcio Pactem Nord "Perfiles profesionales y nuevas competencias asociadas al trabajo en red".

administraciones, sino también desde la revisión responsable de los diferentes mecanismos de participación establecidos que permitan a nuestra ciudadanía una mayor participación. Deben igualmente incorporar una visión territorial con redes sociales fuertes, generadora de lazos de confianza y que permita avanzar en una concepción de los problemas públicos (en este caso de la inclusión) como algo compartido, y no únicamente en manos de los poderes públicos (territorio socialmente responsable).

El espacio público como ámbito de corresponsabilidad entre el conjunto de instituciones públicas y la sociedad. Gran significación de la variable territorial. No puede entenderse la inclusión sino es desde la proximidad, desde la integralidad de políticas y desde una lógica que permita y refuerce la implicación y la participación social en el proceso. Por tanto, la implicación social y la perspectiva territorial debe estar en el corazón de las estrategias de los poderes públicos por una sociedad inclusiva.

Así, teniendo en consideración las reflexiones efectuadas por Joan Subirats en el “III Encuentros de Pactos Territoriales de empleo”<sup>2</sup>, diciembre de 2007 en el marco de las acciones de transferencia del proyecto Àgora Nord, I.C. Equal, *tales políticas públicas de inclusión deberían ser personalizadas (integrales), con colaboración amplia (transversales), fortaleciendo la autonomía (estratégicas), contando con la participación de los afectados (participativas) y hechas desde el protagonismo de la comunidad (implicación comunitaria y local).*

El equipo de profesionales encargado de “finalizar” con éxito los itinerarios de inserción ha realizado una magnífica labor, generando el clima de confianza adecuado e implicando en el proceso de inserción laboral a algunos de los actores principales, esto es, a las empresas y a las personas desempleadas. En este sentido, es necesario indicar la fortaleza que ha supuesto la ejecución en red de los itinerarios de inserción.

Equal nos ha permitido, tanto en este proyecto como en el anterior<sup>3</sup>, conocer a nuestro tejido empresarial con la finalidad de potenciar comportamientos y prácticas que vayan más allá del cumplimiento de la ley y que supongan prestar mayor atención a las necesidades específicas y a las características de la pequeña y mediana empresa.<sup>4</sup>

---

2 Instrumento de transferencia del proyecto.

3 Proyecto Argos Burjassot-Paterna, I.C. Equal, Eje 1.1.

4 Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 relativa a la responsabilidad social de las empresas (2003/C 39/02)

Por tanto, uno de los objetivos iniciales del proyecto fue lograr la sensibilización empresarial en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. Se diseñó una estrategia de acercamiento a la empresa que fuese capaz no sólo de garantizar su participación en el proyecto en términos de generación de empleo, si no también en términos de dar respuesta a las expectativas que la sociedad tiene depositadas en ella en términos económicos, medioambientales y sociales. La labor de información y sensibilización en las empresas y asociaciones de nuestro territorio es uno de los elementos fundamentales que integran esta estrategia.

Ciertamente, una de las principales dificultades observadas en la introducción de prácticas responsables en la empresa deriva, entre otras razones, de la caracterización del tejido empresarial existente en nuestro territorio. Se trata de pequeñas empresas en las que confluyen diferentes aspectos: escasa innovación tecnológica, intensivas en mano de obra, amplia diversificación sectorial, limitados recursos formativos, extremada competitividad centrada en costes y altamente adaptables, que pueden dificultar o facilitar la puesta en marcha de estrategias empresariales solidarias y responsables. En esta situación confluyen también otros elementos de tipo coyuntural y de tipo estructural (tasas de actividad y de desempleo, carencia de infraestructuras, principalmente en lo referente a las vías de comunicaciones y transporte entre los núcleos urbanos y económicos, etc.)<sup>5</sup>, que dificultan seriamente los procesos de intermediación laboral.

Podemos afirmar que el proyecto supone un punto de inflexión en nuestro territorio, un avance significativo en el desarrollo de los itinerarios de inserción social y laboral desde la perspectiva del trabajo en red y desde el planteamiento de nuevos instrumentos y modelos de cooperación que fomentan la responsabilidad territorial para con la ciudadanía.

Necesitábamos poner en marcha nuevas estrategias que nos “abriesen” las puertas de las empresas y que nos permitiese, con un lenguaje claro y directo, fomentar y explicitar prácticas éticas. Igualmente, hemos intentado con éxito comprometer a parte de la ciudadanía, administraciones locales, tejido asociativo civil, asociaciones empresariales. El éxito de esta metodología quedó refrendado el pasado 24 de abril de 2007 con motivo del reconocimiento público a las empresas que contribuyeron a la inserción social y laboral de las personas con las que el proyecto trabajó. Sin utilizar explícitamente el término de Responsabilidad Social de la Empresa, la mayoría de las empresas participantes interiorizaron una serie de valores que favorecen y dan prioridad en los procesos de intermediación laboral a las personas

---

<sup>5</sup> Véase “Estudio socioeconómico de l’Horta Nord”, realizado por el Consorcio Pactem Nord y la Universidad de Valencia. 2005.

con mayores dificultades, siendo acompañadas en todo momento por el equipo técnico del proyecto.

Otra de las líneas de trabajo importantes relacionadas con la responsabilidad social se dirige a las administraciones locales del territorio. A nadie se le escapa el importante papel económico que juegan las diferentes administraciones como contratantes de servicios, obras, suministros, interviniendo directamente en el mercado privado. Las administraciones públicas tienen una responsabilidad directa para con las personas que tienen más dificultades de inserción social y laboral y con ese objetivo, abordamos en este trabajo la incorporación de prácticas responsables en la administración local a través de la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, haciéndonos eco de la reforma legislativa de la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, cuya entrada en vigor es una realidad. El citado texto, presenta una serie de innovaciones legislativas de *“mercado carácter social”* que definirán un nuevo espacio que incidirá directamente en las posibilidades de inserción laboral de las personas más desfavorecidas. En este sentido, el propio Consorcio Pactem Nord dispuso en 2006 en uno de los contratos públicos la incorporación de cláusulas sociales, presentadas junto con otros instrumentos e informes asociados a la mencionada ley en el anexo de este documento, con el objetivo de facilitar en nuestro territorio la puesta en marcha de medidas dirigidas a *“...promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral...”*.

## **2.1.- El Pacto Territorial para la Creación de Empleo en la Comarca de l’Horta Nord. El Consorcio Pactem Nord como entidad gestora.**

Los Pactos Territoriales a favor del empleo se constituyen como una forma innovadora de abordar problemas relativos a la lucha contra el problema del desempleo y suponen una política que se impulsa desde la administración pública a escala europea y nacional, en la que se involucra plenamente las administraciones regionales y locales además de los diferentes agentes económicos y sociales (empresas, sindicatos, asociaciones, etc.) del territorio objeto del plan.

Son acuerdos entre las administraciones públicas regionales y locales, los agentes económicos y sociales y otros actores que inciden en la planificación estratégica, la elaboración de planes de actuación y la programación de las políticas activas de empleo en un determinado territorio.

Los objetivos estos pactos son, por una parte, constituirse en un ámbito de concertación y participación de los principales agentes que intervienen en el territorio en materia de empleo con las funciones de analizar las necesidades del mercado de trabajo; y, por otra parte, ofrecer propuestas de estrategias de acuerdo con las potencialidades y oportunidades de su ámbito y contribuir a la planificación y programación del Plan de Desarrollo de las políticas activas de empleo.

La fortaleza de los Pactos Territoriales de Empleo, todavía por explotar en nuestra comunidad autónoma, debe permitirnos aflorar los recursos endógenos de los territorios y diseñar una estrategia de actuación integral e innovadora que incorpore *elementos de operatividad de las nuevas perspectivas en las políticas de inclusión: confianza, construcción compartida del espacio público, descentralización, transversalidad e innovación democrática, transparencia y evaluación*.<sup>6</sup>.

El Consorcio es una de las fórmulas organizativas escogida para la gestión de los Pactos Territoriales y responde a los principios de cooperación, dimensión territorial y seguridad jurídica y permite una mayor eficacia en los procesos de inserción laboral así como un aumento de la competitividad de la economía en el territorio.

En el caso de la Comarca de l’Horta Nord, el análisis del mercado de trabajo y el

---

6 Joan Subirats, ponencia marco realizada en el “III Encuentro de Pactos Territoriales de empleo” organizado por el Consorcio Pactem Nord en diciembre de 2007.

panorama empresarial del territorio puso de relieve la existencia de un diagnóstico común a los municipios afectados que se basaba en una alta densidad poblacional; continuidad urbana entre municipios colindantes; baja formación de las personas desempleadas; un elevado índice de desempleo femenino; fuerte precarización del empleo derivado tanto de la escasa duración de los contratos de trabajo como de las modalidades de contratación temporal utilizadas; una débil cualificación y reciclaje profesional; existencia de colectivos en situación de vulnerabilidad, fragilidad o exclusión social; una práctica analfabetización informática y la necesidad de informar al tejido de PYMES y microempresas sobre nuevos métodos de organización del trabajo y formas innovadoras de gestión empresarial.

Es por ello que se alcanzó un Pacto Territorial para la creación de Empleo en la Comarca de l'Horta Nord<sup>7</sup> basado en el diálogo, la cooperación y el consenso, entorno al empleo y la formación; el desarrollo local y el fomento de la pequeña y mediana empresa. Acuerdo abierto a todos los municipios y entidades de la comarca unidos por unos objetivos comunes que requerían nuevos instrumentos supralocales capaces de generar políticas de empleo innovadoras.

Se trataba de abordar conjuntamente actuaciones integrales de ámbito comarcal que fueran desde la centralización de la información y su posterior análisis hasta la formación e implementación de nuevas tecnologías, pasando por la previa detección de necesidades y carencias, además de la dinamización y movilización sistemática de los colectivos afectados. Por tanto, se pretende racionalizar la gestión poniendo en común los recursos existentes para el empleo, la inclusión social y el empleo desarrollo local, en un esfuerzo de adaptación a la situación histórica actual y las nuevas problemáticas sociales.

Para la gestión de dicho Pacto se constituyó el Consorcio Pactem Nord como una entidad pública de carácter voluntario y asociativo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para crear y gestionar servicios y actividades de interés local común.

Los objetivos del Consorcio son el diseño, la promoción, la gestión y evaluación de aquellas acciones y programas dirigidos a la creación de empleo, la inserción sociolaboral y el desarrollo empresarial en el ámbito territorial objeto de intervención.

---

7

Para ampliar información consultar el documento "Perfiles profesionales y nuevas competencias asociadas al trabajo en Red",

editado por el Consorcio Pactem Nord.

### 3. EVOLUCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también llamada Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), hace referencia a la contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva y su valor añadido.

Es por ello que implica ir más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, presuponiendo su respeto y su estricto cumplimiento y sirviendo de punto de partida a partir del cual las empresas llevan a cabo su “responsabilidad social”.

Este concepto no es nuevo y sus antecedentes se remontan al siglo XIX en el marco del Cooperativismo y el Asociacionismo que buscaba conciliar la eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. Su máximo exponente en la actualidad son las empresas de Economía Social.

El concepto moderno de Responsabilidad Social surge en Estados Unidos a finales de los años 50 y principios de los 60 del siglo XX, a raíz de la guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid. Es un concepto que despierta el interés de la ciudadanía que comienza a creer que, a través de su trabajo y/o aportaciones en organizaciones Solidarias o comprando algunos productos colaboran con el mantenimiento de determinados regímenes políticos, o con ciertas prácticas políticas y económicas éticamente censurables.

Como consecuencia, la sociedad empieza a pedir cambios en la forma de hacer negocios y un mayor compromiso del entorno empresarial en los productos sociales, políticos y laborales. No obstante, tendremos que esperar a inicios de la década delos 90 y como fruto de la globalización, el aceleramiento de la actividad económica, la conciencia ecológica y el desarrollo de nuevas tecnologías, en que este concepto ha ido tomando cada vez más cuerpo y fuerza.

Actualmente se han constituido diversos espacios a diferentes escalas (internacional,



regional, nacional o local) que sirven de referencia y que establecen una serie de directrices al respecto de la RSC. Entre los que destacan:

El “Global Compact” o “Pacto Mundial”<sup>8</sup> (en castellano), nacido en el seno de la Organización de Naciones Unidas (ONU), cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social por medio de la implantación de 10 principios basados en los derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y de lucha contra la corrupción.

En el estado español opera a través de la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM), creada en noviembre de 2004, constituida como una red integrada por ONG’s, sindicatos, instituciones académicas y organismos sociales (modelo de multistakeholder que agrupa distintos grupos de interés).

La Organización Internacional del trabajo (OIT)<sup>9</sup>, a través de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas transnacionales y política social, aprobada en noviembre de 1977 y enmendada en noviembre de 2000, su carácter es voluntario y establece las directrices universalmente aceptadas para la responsabilidad social de las empresas, sobre política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones de trabajo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico<sup>10</sup> (OCDE), establece Líneas Directrices para empresas multinacionales con el fin de promover un comportamiento responsable de las mismas en una importante variedad de aspectos, consistentes con las leyes nacionales e internacionales, como son los principios generales, empleo y relaciones laborales, lucha contra la corrupción, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad.

Además en el estado español existe un Foro de Expertos<sup>11</sup> constituido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuyo objetivo es el estudio, debate y elaboración de medidas para fomentar las prácticas de ética social y medioambiental dentro del marco del desarrollo sostenible definido por las instituciones de la Unión Europea, es decir, parte de las iniciativas de políticas adoptadas por la misma en materia de responsabilidad social de las empresas.

---

8 Para más información consultar <http://www.pactomundial.org>

9 Para más información consultar <http://www.oit.org/public/spanish/employment/multi/index.htm>

10 Consultar <http://www.comercio.es>, apartado “inversiones exteriores”, sub-apartado “Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices”.

11 Para más información de los documentos elaborados por el Foro de Expertos se puede consultar en <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc>

Este marco europeo tiene su nacimiento en la Cumbre de Lisboa de 2000 donde en su Conclusión 39 hace un llamamiento a la responsabilidad social de las empresas. Unos meses más tarde, en la Cumbre de Niza se incluye en la Agenda Social de Europa una referencia clara que dice así “...apoyar las iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas y a la gestión del cambio, por medio de una Comunicación de la Comisión”.

Así en julio de 2002 se elabora la primera Comunicación de la Comisión conocida como “Libro Verde de la Responsabilidad Social de las Empresas”, que abrió un gran debate y sirvió para someter a discusión unos conceptos básicos y unas características de la RSE que fueron recogidos en la posterior Comunicación de 2002 relativa a “la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”.

Finalmente se citan los primeros sistemas de medida que han aparecido destacando algunos por su importancia que son:

El índice SAI 8000 (2001)<sup>12</sup>, el cual permite evaluar la responsabilidad social de las empresas. Se trata de un modelo de origen norteamericano que pretende controlar los abusos relevantes de responsabilidad social en empresas, especialmente cuando operan en países poco desarrollados dando énfasis a aspectos esenciales de respeto a los derechos humanos.

Otro importante es la guía de “Global Reporting Initiative” (GRI)<sup>13</sup>, es una iniciativa multi-stakeholder fundada en 1999 por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) y la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES). GRI es establecida internacionalmente para desarrollar y difundir directivas mundialmente aplicables para hacer las memorias de sostenibilidad.

Además encontramos el Modelo de Excelencia EFQM creado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM)<sup>14</sup>, organización sin ánimo de lucro formada por organizaciones y empresas, creada en 1988 con la misión de impulsar la excelencia en las organizaciones europeas de manera sostenida. El objetivo es proporcionar una guía práctica que ayude a las organizaciones a abordar y hacer operativa la Responsabilidad Social, fomentando su conocimiento y la concienciación en este tema. El grupo de trabajo encargado de este proyecto está compuesto por

---

12 Para más información en [http://www.mtas.es/insht/revista/A\\_31\\_AF.htm](http://www.mtas.es/insht/revista/A_31_AF.htm)

13 Consultar <http://www.globalreporting.org>

14 Consultar [www.clubexcelencia.org](http://www.clubexcelencia.org)

270 expertos de 57 países, donde participa la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) coordinando el grupo de expertos de habla castellana. Se espera su publicación para octubre de 2008.

Resaltar que la futura Norma ISO 26000 “Guía sobre Responsabilidad Social”<sup>15</sup>, promovida por la Organización Internacional para la Estandarización, conocida también como ISO, es una institución no gubernamental, compuesta por representantes de los organismos de normalización (ONs) de diferentes países, y que se dedica a la elaboración de normas internacionales industriales y comerciales, llamadas normas ISO, que no son más que estándares comunes para el desarrollo y transferencia de tecnologías, métodos de producción, y en este caso de conductas.

En relación al Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, en sus tres primeras sesiones de trabajo se centró en alcanzar una definición común de lo que se debe entender por Responsabilidad Social de la Empresa, y dice así “La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

Continúa diciendo que “una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés. La RSE se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, proveedores, sus accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general, es decir, a una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe de formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda la organización, creando un valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas. De ahí la importancia de que tanto los órganos de gobierno como la dirección de las empresas asuman la perspectiva de la RSE”.

Finaliza diciendo que si bien ésta corresponde en primera instancia a las empresas, puede ser extensible a todas las organizaciones que aportan un valor añadido a la

---

15 Para información sobre el tema se puede consultar [www.aenor.es](http://www.aenor.es) y [www.fundibeq.org](http://www.fundibeq.org) (Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad)

sociedad, sean públicas o privadas, tengan o no ánimo de lucro.

No obstante, la definición más consensuada es la que aparece en el Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, que dice así *“La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración del marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables”*.

El carácter voluntario es uno de los rasgos más reiterados en los distintos conceptos de RSE, junto a éste habría que señalar dos elementos más, el primero es que se trata de una iniciativa empresarial, no filantrópica, cuya gestión tiene repercusiones sociales y medioambientales. Y el segundo, que las empresas deben tener en cuenta a los distintos intereses que tienen las partes implicadas en su funcionamiento (grupos de interés<sup>16</sup>).

Por otra parte, la Responsabilidad Social puede abarcar la mejora de diferentes ámbitos como son: la calidad de vida laboral, el medio ambiente, la comunidad donde está instalada la empresa, el marketing para desarrollar una comercialización responsable y la ética de los negocios. En definitiva, hablamos de las tres dimensiones

---

<sup>16</sup> Grupos de interés o stakeholders que integran a accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, consumidores, etc.

de la RSE que son la social, la económica y la ambiental.

Hasta ahora hemos hablado de Responsabilidad Social de Empresa pero ya en la definición realizada por el Foro de Expertos extendía ésta a otras organizaciones públicas o privadas, con ánimo o sin ánimo de lucro, por lo que entendemos que supera los límites conceptuales del término.

Algunos autores han establecido una sutil diferencia entre Responsabilidad Social de la Empresas y la Responsabilidad Social Corporativa, entendiendo que la primera hace referencia a la empresa exclusivamente y la segunda, a todas las organizaciones, tengan o no fin lucrativo, sean públicas o privadas, independientemente de su tamaño.

Si bien es verdad que el término “corporativa” proviene directamente de los términos anglosajones “corporation” y “corporate” que hacen relación a las grandes sociedades anónimas que cotizan, como bien aclara el Foro de Expertos, en los documentos que hacen referencia a sus tres primeras sesiones de trabajo. Nosotros hemos optado por asumir la diferenciación anteriormente descrita porque entendemos que es un término mucho más amplio que engloba también a las administraciones públicas, además de a las organizaciones no lucrativas sean públicas o privadas.

En el caso de las administraciones públicas locales, están asumiendo, cada vez más, un papel destacado al respecto de su responsabilidad no sólo en términos de legislación y control, sino como propulsoras de políticas de cohesión social, programas y proyectos de cooperación entre el sector público, el empresarial y el tercer sector; así como del establecimiento de las denominadas “Cláusulas Sociales” en la contratación pública.

El desarrollo que ha experimentado la Responsabilidad Social de las Empresas unido al proceso de globalización económica asentado en las últimas décadas, ha hecho que dicha responsabilidad sea necesaria determinarla en un territorio concreto pasando de la abstracción de lo genérico a la concreción en un espacio geográfico delimitado donde el territorio cobra especial importancia porque permite analizar los problemas desde un contexto económico, social ambiental y cultural específico, y en la que cada una de las partes debe asumir la responsabilidad que le toca en función del rol que juega en el territorio.

La necesaria proximidad con las necesidades sociales diferentes de un territorio, la disponibilidad de recursos diferentes para aplicar políticas y el contacto directo necesario entre personas plantean una nueva articulación de políticas y programas públicos en Responsabilidad Social planteados desde una perspectiva local.

En la sociedad actual que se encuentra globalizada, se trata de establecer planteamientos globales a la vez que centrar la actuación en un espacio geográfico concreto, esto supone hablar de una “glocalización”<sup>17</sup> de la Responsabilidad Social Corporativa, es decir, a partir de una visión integral consensuada a nivel mundial de lo que debe ser la responsabilidad, ésta debe concretarse en su actuación en un determinado territorio implicando activamente a todas las colectividades integrantes, cobrando especial importancia los ayuntamientos, las empresas y el tercer sector.

En este nuevo planteamiento cada territorio debe ser capaz de desarrollar voluntades políticas propias para unir necesidades, plantear objetivos comunes y compartir recursos implicando de manera activa a todos los agentes económicos y sociales en el proceso.

Ya en el “Manifiesto de Sitges”<sup>18</sup> por unos Territorios Socialmente Responsables, se define un “Territorio Socialmente Responsable como aquel que tiende a la sostenibilidad afrontando de manera proactiva sus retos económicos, sociales y ambientales, partiendo de la Responsabilidad Social de cada una de sus organizaciones, desarrollando sus activos tangibles e intangibles por medio de estrategias colaboradoras 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”.

Además en la última parte de este manifiesto se hace un especial llamamiento a los agentes de cada territorio, bien sean públicos, mercantiles o sociales para:

Gestionar activamente la propia Responsabilidad Social, con buenas prácticas concretas y con un modelo de empresa o de organización coherente.

Establecer procesos de diálogo con las partes interesadas de manera que las organizaciones aprendan, se desarrollen, mejoren los impactos, ganen legitimidad y se avance en la cultura de la concertación.

---

17 El término “glocalización” fue acuñado por el sociólogo alemán Ulrich Beck y se refiere a la cuestión de la localización espacial dentro de un sistema globalizado. Es la unión de las palabras “globalización” y “localización”.

18 Documento del Seminario “Collaboratio sobre Territorios Socialmente Responsables”, celebrado en Sitges el 2 de mayo de 2007. Para consultar información [www.anue.org/es/lineas/manifiesto.html](http://www.anue.org/es/lineas/manifiesto.html)

Hacerse suyos los retos y las preocupaciones de la sociedad y desarrollar estrategias de éxito que aporten el máximo valor a todas las partes y al conjunto del territorio.

Desarrollarse de manera que se enriquezcan a la vez los activos del propio territorio, desde el capital social a la reputación, fruto de una complicidad y de un compromiso con la comunidad.

Entendemos que este nuevo planteamiento implica hacer especial hincapié en el territorio como referente más próximo sin olvidar que vivimos en un mundo globalizado, unido al necesario compromiso activo de todas las partes integrantes que deben buscar el consenso sobre qué tipo de desarrollo desean y ,como tal, ejercer la responsabilidad correspondiente.

Para ello los ayuntamientos, las empresas y el tercer sector deben liderar procesos de diálogo permanente que lleven a un compromiso de Responsabilidad Social para con el municipio, localidad o comarca a la que pertenecen bajo la centralidad del respeto a los derechos humanos y a la sostenibilidad global del planeta.

Especial relevancia cobra la empresa en este nuevo contexto donde el fenómeno de la deslocalización de los sistemas productivos de las empresas, tiene un impacto económico y social negativo en el territorio, que vive en primera persona las consecuencias desastrosas que tiene para el empleo y para la generación de riqueza en los municipios afectados.

Es por ello que se debe buscar la implicación directa y activa para con el entorno que le rodea, para que sea conocedora de los problemas y retos existentes y aporte buenas prácticas tendentes a mejorar la situación actual, materializadas en actuaciones que reviertan en un bienestar de las personas y colectivos concretos integrantes del territorio donde operan.

El desarrollo de partenariados puede ser una buena fórmula de gestión de la Responsabilidad Social en un territorio concreto puesto que permite un diálogo abierto donde expresar los diferentes puntos de vista a la vez que desarrollar una visión colectiva de los problemas y retos que afectan a todos, mejorar y/o desarrollar sinergias y consensuar vías de colaboración hacia la consecución de un mismo fin.

Partenariados que deben integrar al mayor número de participantes posible para conseguir la máxima representación de la sociedad, pero con especial importancia deben participar los ayuntamientos, las empresas y tercer sector que deben afrontar un liderazgo compartido en el proceso de cambio del territorio.

Constituidos en estructuras estables cuya herramienta de trabajo serán los proyectos y programas que de manera conjunta se lleven a cabo con la definición de objetivos específicos que deben ser asumidos por todos, donde cada uno debe participar de acorde a la función encomendada según su actividad y los recursos de que disponga.

La experimentación y la innovación de nuevas fórmulas y estrategias de actuación será una de las máximas presente en todo momento que permitirá diseñar y rediseñar nuevos proyectos y programas ajustados a la realidad local.



## 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL PROYECTO ÀGORA NORD.

### 4.1.- Breve descripción del proyecto.

El Proyecto Àgora Nord surge de un proceso previo cuyo inicio se remonta a la firma del Pacto Territorial por la creación de Empleo que nació con la voluntad de aunar esfuerzos en pro de la creación de empleo y de la dinamización empresarial en los municipios adscritos al mismo.

Esa voluntad inicial de unos pocos, gracias a la posterior puesta en marcha de varios proyectos, pronto obtuvo una respuesta positiva de otros municipios que progresivamente se fueron adhiriendo al pacto en su afán de aportar y aprovechar recursos y medios en una estrategia de actuación territorial común.

Esta ampliación supuso por una parte la oportunidad de ampliar el trabajo en el territorio contando con la implicación de numerosos municipios con realidades diversas, y por otra, supuso el reto de diseñar una metodología de actuación que, partiendo de esa diversidad, consiguiera coordinar una amalgama de recursos y medios locales con una misma finalidad. Manteniendo siempre activo el principio de solidaridad intermunicipal.

Con todos estos ingredientes nace el Proyecto Equal Àgora Nord que ha supuesto la experimentación de una metodología de trabajo basada en la coordinación intermunicipal entre ayuntamientos, agentes económicos y sociales y asociaciones que ha tenido como finalidad la integración laboral y social de colectivos vulnerables, en riesgo o en situación de exclusión social en el ámbito geográfico de la comarca de l'Horta Nord.

Como resultado se ha conseguido una metodología de intervención territorial basada en el trabajo en red que ha conllevado la asunción de responsabilidades por parte de ayuntamientos, sindicatos, organizaciones empresariales, empresas y asociaciones que han contribuido a un fortalecimiento territorial en relación a las

políticas sociales y de empleo en la comarca.

Este planteamiento metodológico se centra en la persona como parte fundamental de nuestra actuación, que se encuentra integrada en un espacio geográfico concreto que le influye y condiciona. De esta manera el territorio cobra especial relevancia al ser el espacio donde se establecen las interacciones personales y colectivas, convirtiéndose en una oportunidad o en una amenaza para las personas y colectividades que lo integran.

Es por ello que para desarrollar esta metodología de trabajo en red el proyecto se estructuró en torno a dos grandes ejes:

El primero hacía referencia al desarrollo del empowerment personal: dirigido a la puesta en marcha de actuaciones, metodologías y profesionales que promovieran el desarrollo constante, progresivo y consciente de las potencialidades individuales, acompañado de una aumento de la autonomía y de la asunción de responsabilidades por parte de la persona, con el objetivo último de lograr su integración laboral y social.

Esto ha sido posible gracias al diseño de itinerarios integrados de inserción laboral y social que aportaban a las personas los elementos, capacidades y habilidades necesarias para lograr por sí mismas el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad que el resto.

Para el desarrollo de estos itinerarios se puso a disposición una serie de recursos y medios municipales gestionados de manera mancomunada con el objetivo de ofrecer un plan común de actuación dirigido específicamente a atender cada caso en concreto, tanto del ámbito social como laboral.

Debemos entender que el Àgora Nord está pensado como un espacio donde encajan actuaciones que desde diferentes instancias se llevan a cabo para atender a personas que pueden o están en situación de vulnerabilidad o de exclusión social, que viven una realidad paralela a la sociedad y que requieren de soluciones articuladas desde varios ámbitos; nuestro papel entonces ha sido el de facilitar la comunicación y coordinación entre estos espacios ofreciendo un plan de actuación conjunto basado en el aprovechamiento de sinergias locales y en una retroalimentación continua de todos los implicados en el proceso.

Implicaciones que han venido de una parte de los ayuntamientos a través de los servicios sociales y de empleo así como de las organizaciones empresariales integrantes del Consorcio y del Proyecto, y de otra, de las empresas que han colaborado en el proyecto con las que se ha realizado un itinerario experimental de

acompañamiento permanente a lo largo de toda la intervención directa.

En esa intervención con las empresas se ha buscado concienciarlas para una implicación directa en el territorio donde operan, buscando el desarrollo voluntario de la dimensión social de la responsabilidad social encaminada específicamente hacia la integración laboral de colectivos que sufren especiales dificultades en el acceso a un empleo.

Para el desarrollo de las capacidades personales se articuló un segundo eje encaminado a la puesta en marcha de un proceso de desarrollo del empowerment territorial con el objetivo fundamental de contribuir precisamente al aprovechamiento de las potencialidades territoriales endógenas mediante el impulso de procesos de cooperación para generar entornos favorables a la integración social y laboral de las personas de la Comarca de l'Horta Nord.

Este eje se ha estructurado organizativamente entorno a la implicación activa de todas las partes que han participado en los diferentes procesos de toma de decisiones y en el fomento de grupos de trabajo especializados que han profundizado en aspectos específicos relacionados con la temática del proyecto.

Los procesos de toma de decisiones se han dado en el órgano de máxima responsabilidad que es la Agrupación de Desarrollo integrada por todos los miembros del Consorcio Pactem Nord y una serie de entidades especializadas en aspectos transversales de la integración social y laboral, que han sido los responsables del establecimiento y seguimiento de las líneas de actuación del proyecto.

Por otra parte, desde el proyecto se ha favorecido la constitución de diferentes grupos temáticos integrados por profesionales y asociaciones especializadas en áreas temáticas concretas estrechamente relacionadas con nuestro objeto de actuación como son la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la integración de colectivos desfavorecidos y la situación de las personas con discapacidad.

Además y manteniendo siempre la perspectiva del desarrollo sostenible se constituyó una comisión de medioambiente que se ha encargado de recordarnos la importancia que tiene la dimensión ecológica en relación al empleo.

Otro aspecto que ha facilitado el empoderamiento territorial ya mencionado anteriormente, ha sido la constitución de una red de recursos y profesionales de los diferentes municipios de los ámbitos, social y laboral, que han hecho posible que los objetivos marcados inicialmente en el proyecto se hayan podido alcanzar.

Para la ejecución del proyecto, el territorio se ha estructurado en tres grandes zonas, cada una de las cuales ha contado con un equipo de profesionales de

diferentes disciplinas que han adoptado dos perfiles profesionales claramente diferenciados como son el de mediador/a sociolaboral y el de técnico de inserción y fomento empresarial, integrándose en cada una de las zonas actuando a nivel individual, grupal y comunitario, todo ello en estrecha coordinación con los recursos y profesionales municipales.

Este equipo de profesionales se ha complementado en perfecta armonía en su quehacer diario para dinamizar cada una de las actuaciones contempladas en el proyecto encaminadas tanto al empowerment personal como al territorial, conformándose como “un todo” que actúa como agente de cambio en un territorio concreto.

En los puntos siguientes nos centraremos en explicar cómo desde el proyecto Àgora Nord se ha trabajado la Responsabilidad Social atendiendo a estos dos grandes ejes de trabajo.

## **4.2 Objetivos planteados en relación a la Responsabilidad Social Corporativa. Transversalidad de la RSC.**

El tejido empresarial de la Comarca de l’Horta Nord se caracteriza por una elevada diversificación sectorial no habiendo un sector de actividad que destaque especialmente frente al resto, además mayoritariamente se trata de pequeñas empresas con un uso intensivo de mano de obra y un escaso desarrollo e inversión en tecnología e innovación.

Además muchas de ellas son empresas familiares donde trabajan casi todos los miembros de la familia que ocupan los cargos de responsabilidad y que mayoritariamente carecen de la formación empresarial adecuada para el desempeño de su cargo.

Unido a esto está que un gran número de empresas no cuentan con un departamento de personal o de recursos humanos y que aún teniéndolo se limitan a realizar tareas administrativas laborales de gestión. En realidad, no existen políticas de gestión de recursos humanos y las personas son consideradas más un coste a disminuir que una fuente de ventaja competitiva.

Por otra parte, un número significativo de empresas de la comarca, o bien han llevado a cabo un proceso de deslocalización del sistema productivo hacia regiones donde existe un entorno más favorable en términos económicos, fiscales, legales

y laborales; o bien subcontratan o externalizan determinados procesos productivos a más bajo coste, con las consecuencias que ello tiene para el empleo en la comarca.

En otro orden de cosas, y dada la dilatada experiencia en la ejecución de proyectos de empleo en muchos municipios de la Comarca por parte de los ayuntamientos, existe un amplio conocimiento de los diferentes programas de fomento de empleo que desde diferentes instancias administrativas se están llevando a cabo a favor de determinados colectivos con especiales dificultades de encontrar trabajo.

La experiencia que muchos ayuntamientos poseen en la implementación de programas de empleo y formación unido a que muchas empresas participan o han participado de estos programas con anterioridad, nos hizo plantearnos el reto de profundizar en un mayor compromiso de las empresas para con el entorno que le rodea y donde interactúan.

Si bien es cierto que la comarca presenta una heterogeneidad importante, por lo que se buscó aplicar el principio de complementariedad basado en el aprovechamiento de la experiencia de estos municipios con la experimentación en municipios que por sus características o tamaño no han llevado a cabo este tipo de programas.

La solidaridad intermunicipal de esta perspectiva se convertía en el instrumento facilitador de esa complementariedad y en la generación de las sinergias adecuadas para ejecutar con éxito el nuevo reto que el pacto territorial se había fijado, trabajar en red.

El objetivo era investigar desde la práctica y la intervención directa en el tejido empresarial para elaborar una estrategia conjunta de actuación con el objetivo de hacer partícipe a las empresas de la red comarcal, involucrándolas en temáticas concretas para desarrollar una sensibilidad y concienciación propicia para la asunción de su responsabilidad para con la comunidad.

Es por ello que para lograr alcanzar esa finalidad se configuró el Àgora Nord como un programa de integración social y laboral, nos propusimos abarcar la Responsabilidad Social en relación a la inclusión social y laboral de las personas en riesgo o situación de exclusión social del territorio, dicho lo cual en relación a la finalidad última del proyecto se plantearon una serie de metas a alcanzar:

1. Fomentar un foro de debate y discusión entre los profesionales del programa donde se pueda reflexionar sobre la utilidad de la RSC en relación a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos como paso para alcanzar su integración social.

2. Elaborar un material que plantee los beneficios de tal responsabilidad.
3. Conocer el grado de información existente sobre el tema en la comarca, en las empresas, en los servicios territoriales, en las ONG, etc.
4. Concienciar a las empresas de la responsabilidad que tienen para con el entorno en el que desarrollan su actividad.
5. Realizar un sondeo de las empresas de la zona susceptibles de incluir la RSC en su planificación estratégica.
6. Experimentar nuevas metodologías de trabajo que integren activamente a las empresas en los procesos de capacitación profesional en los itinerarios de inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
7. Adaptar el concepto de RSC a la realidad del territorio a partir de la implicación de los agentes territoriales en las comisiones de trabajo del proyecto.
8. Investigar el impacto que la RSC puede tener en diferentes aspectos sociales a partir de la reflexión realizada en grupos de trabajo especializados.
9. Experimentar desde la propia entidad la inclusión de cláusulas sociales dirigidas a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
10. Informar y asesorar a las corporaciones locales para la incorporación de cláusulas sociales en la contratación público-privada.

### **TRANSVERSALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:**

Como se ha expuesto a lo largo del documento el proyecto Àgora Nord se ha estructurado en torno a dos ejes, el empowerment personal y el empowerment territorial, que se han articulado con la finalidad última de conseguir la inclusión social de personas desfavorecidas de la comarca.

Uno y otro eje se han desarrollado de manera integrada complementándose en cada una de las actuaciones que se han llevado a cabo en la intervención directa en el territorio a nivel individual, grupal y comunitario, dinamizando los recursos, servicios y profesionales de la comarca para crear una red dinámica de trabajo con un nexo común que ha buscado aprovechar las potencialidades existentes para avanzar hacia un territorio socialmente responsable desde la perspectiva del empleo.

Esto ha significado desarrollar una estrategia centrada en los actores principales de este proceso como son las personas, empresas, agentes económicos y sociales, e instituciones públicas y privadas, creando un clima de confianza que favoreciera el

ejercicio voluntario de la práctica responsable en el entorno inmediato, la comarca.

Con todo hemos obtenido un avance significativo en el desarrollo de los itinerarios de inserción laboral y social desde la visión del trabajo en red y desde el planteamiento de nuevos instrumentos y modelos de participación y cooperación que fomenten la responsabilidad social a diferentes niveles.

Todo esto se puede ver de una manera más clara en la figura que aparece a continuación:

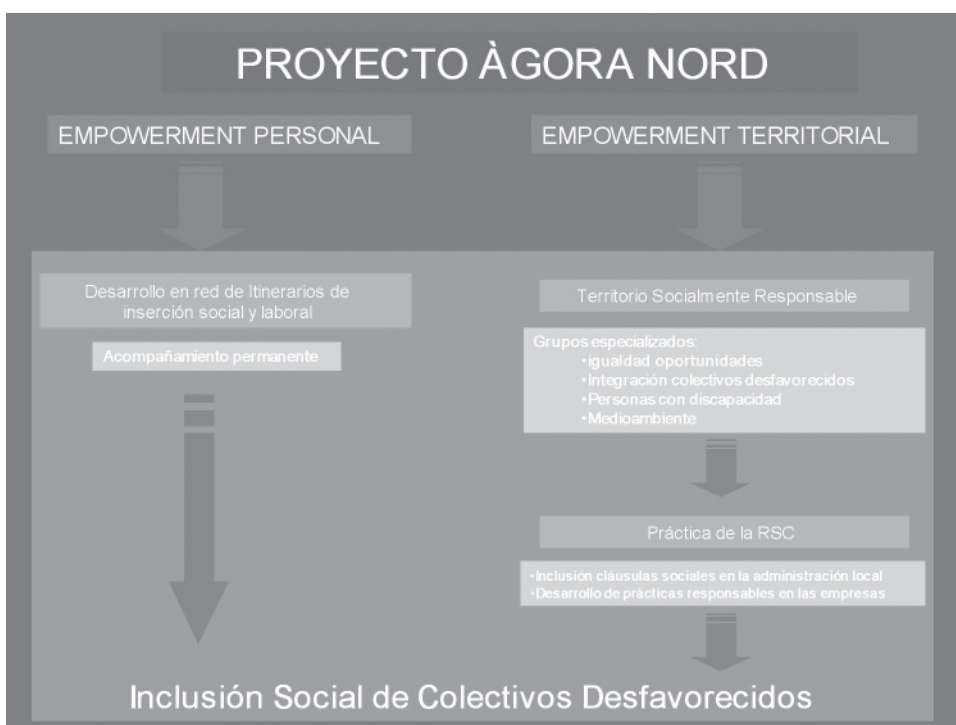


Figura 2 “Transversalidad de la Responsabilidad Social en el Proyecto Àgora Nord”

Fuente: elaboración propia.

### **4.3. Metodologías e instrumentos desarrollados más significativos.**

Una de las metodologías más importantes que se han experimentado en el proyecto Àgora Nord ha sido el desarrollo de itinerarios de inserción laboral y social en red en los que la persona ha sido el sujeto activo de su propio proceso de cambio, contando con el acompañamiento permanente de un equipo de profesionales constituidos en una red de trabajo que ha operado a nivel territorial dinamizando los recursos y medios necesarios para ello.

Ahora bien, dicho proceso de intervención con las personas se ha diseñado partiendo de una premisa fundamental y es que debe existir flexibilidad en el desarrollo de este tipo de itinerarios, de manera que se ajusten los recursos técnicos, humanos y materiales a las necesidades de cada individuo.

Este modelo de intervención ha contemplado multitud de actuaciones que implicaban la coordinación directa entre todos los servicios y técnicos/as del territorio además de una mayor implicación por parte de las empresas, se trataba pues de movilizar aquellos recursos y profesionales que cada persona requiere en función del balance de competencias elaborado, de los intereses y potencialidades puestos en juego y del contexto socioeconómico que le rodea.

Así pues, entra en juego un concepto de empleabilidad mucho más global puesto que no sólo parte del perfil personal y profesional del individuo sino, además, tiene en cuenta su contexto familiar, grupal, social, cultural, económico y laboral. De ahí la necesidad de actuar tanto con la persona como con el entorno en el que se encuentra sumergida, intentando implicar de manera activa a todas las partes que pueden influir en su inserción social y laboral, principalmente a las empresas.

Ahora bien, si es cierto que al tejido empresarial le hemos pedido sensibilidad y compromiso para con su entorno y en concreto para la inserción social y laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso y mantenimiento del empleo, también es verdad que para que esto se realice con éxito y que no sea un simple acto de filantropía, se hace necesario desarrollar actuaciones específicas con las personas participantes del proyecto atendiendo a su contexto y características personales, capacitándolas adecuadamente para el desempeño de un puesto de trabajo.

En tal proceso una parte importante debe venir de parte de las empresas que deben



asumir su corresponsabilidad en tal proceso procurando eliminar cualquier tipo de sesgo a fin de ofrecer las mismas oportunidades y condiciones en el acceso y mantenimiento del empleo.

Por otra parte, es importante destacar que la clave de nuestra intervención en los itinerarios de inserción, aún cuando está claro que lo que orienta todo el proceso es la inserción laboral, se centra en aportar a las personas elementos, capacidades y habilidades necesarias para lograr por sí mismas el acceso al mercado de trabajo procurando que las condiciones de acceso sean las mismas para todos/as.

En el desarrollo del itinerario de inserción la persona asumía un papel activo en la búsqueda de empleo y desde el proyecto se procuraba que tuviera las mismas oportunidades que el resto de la población tiene. Esto ha posicionado a la empresa en un lugar central de nuestro trabajo puesto que es ella la que debe ofrecer una oportunidad a colectivos que se encuentran en una situación de desventaja y presentan una vulnerabilidad mayor.

El proyecto Àgora Nord se ha conformado como un mediador del proceso de inserción social y laboral llevando a cabo actuaciones tanto con las personas como con las empresas con la finalidad de conseguir una suma en la que todos ganemos. Especial relevancia ha tenido en esta metodología la involucración de la empresa en tal proceso fomentando y estimulando su participación activa y desarrollando actuaciones en el propio centro de trabajo.

Esta metodología ha intentado involucrar a la empresa en el proceso de inserción social y laboral de este tipo de colectivos, fomentando y estimulando su participación activa en el desarrollo de estos itinerarios.

Para ello un instrumento fundamental, a través del cual se ha implementado el proyecto, ha sido la red comarcal para la inserción de personas en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social, que ha involucrado por una parte a los equipos profesionales que trabajan en los recursos ordinarios de los ayuntamientos en los ámbitos social y de empleo, y por otra, al movimiento asociativo y al tejido empresarial de la comarca, algunos miembros ya de la agrupación de desarrollo responsable del proyecto.

Se ha contado con un equipo de profesionales estructurado en dos perfiles claramente diferenciados que han asumido nuevas competencias y se han complementado en su actuación diaria para abordar de manera flexible esa mediación en el ajuste entre la persona y el puesto de trabajo. Llevando a cabo actuaciones a diferentes niveles para conseguir que ese ajuste se realice óptimamente.

De esta manera el mediador/a sociolaboral se ha constituido en un profesional cuya misión es la de un lado, ser un acompañante en el proceso de inserción social y laboral de la persona, y de otro, servir de puente de comunicación entre los servicios locales de empleo y los servicios sociales, con la intención de generar sinergias que confluyan hacia una misma finalidad que es la inclusión social.

Este trabajo del mediador/a ha sido básico porque ha permitido establecer una retroalimentación entre los recursos sociales y los de empleo que han actuado coordinadamente en el marco de la red comarcal de inserción de colectivos desfavorecidos, creada a tal efecto en el contexto del Àgora Nord.

El técnico/a de inserción y fomento empresarial ha sido la otra pieza clave de este engranaje y nace con la finalidad de acercar la empresa a la participación de una manera activa en su entorno más próximo, como es el territorio donde opera, además de dinamizar todos los recursos locales necesarios para ello y acompañar, en estrecha coordinación con el anterior profesional, en el proceso de inserción social y laboral de la persona.

De esta manera estas dos figuras profesionales se han complementado en su actuación abordando conjuntamente los dos ejes centrales del proyecto, y configurándose como agentes de cambio a varios niveles:

1. En las personas, mejorando sus capacidades y cualificación para integrarse sociolaboralmente.
2. En los profesionales del territorio, aportando nuevas herramientas de trabajo y promoviendo la cooperación e integración de actuaciones.
3. En el tejido social, dinamizando y proporcionando acciones que favorezcan el desarrollo de una comunidad y de los miembros que la integran.
4. En el tejido empresarial, sensibilizando acerca de la responsabilidad social del empresariado para con su entorno, rompiendo las barreras de acceso a un empleo de determinados colectivos y combatiendo los estereotipos que

En este planteamiento metodológico especial relevancia ha tenido la empresa, buscando su implicación activa en los itinerarios de inserción laboral y social, sobre todo, en la fase de inserción y el posterior seguimiento realizado en las personas que han accedido a un empleo. Puesto que suponía, como se ha dicho anteriormente, su involucración voluntaria en el proceso de inserción con el necesario acompañamiento

del equipo de profesionales del proyecto que ha velado porque la adaptación a la empresa fuera lo más satisfactoria posible tanto para las personas como para las empresas.

Resulta vital implicar a las empresas en los procesos de inserción laboral para asegurar que el acceso al empleo de las personas más vulnerables se realice con éxito, porque en numerosas ocasiones no sólo se trata de conseguir un empleo sino de conseguir mantenerlo, cuestión que exige un mayor compromiso de ellas. De esta manera lo que podría ser un mero acto de filantropía se convierte en la práctica real de la responsabilidad de la empresa para con las personas, la sociedad y la comarca.

Responsabilidad que no sólo se demanda que la empresa ofrezca una oportunidad de trabajo sino que además implica que durante el período de adaptación al puesto de trabajo posibilite un ambiente adecuado para que la inserción se lleve a cabo con éxito. Esto significa poner a disposición los recursos y las personas necesarias así como permitir la actuación, en el mismo centro de trabajo, del equipo de profesionales del proyecto que median en el proceso.

El trabajo del técnico/a de inserción y fomento empresarial ha sido precisamente asegurar que la adaptación a la empresa se lleva a cabo plenamente y para ello ha llevado a cabo un seguimiento bastante regular sobre todo durante los primeros días de trabajo de la persona insertada, con el objetivo de conseguir un ajuste óptimo entre candidato y puesto de trabajo.

Por todo esto se ha realizado un trabajo previo con la empresa de sensibilización y compromiso de participación en el proceso de inserción, fomentando una relación de confianza que permita la mediación en los posibles problemas de adaptación que surjan, principalmente durante el período inicial de ingreso en la empresa.

Dentro de esta implicación activa de las empresas en los itinerarios de inserción social y laboral, una herramienta de trabajo que ha resultado muy satisfactoria ha sido la formación en la empresa porque ha permitido del lado de la persona reforzar el componente de la capacitación profesional y personal para el empleo mejorando de esta manera el nivel de empleabilidad de las personas participantes.

Del lado de la empresa ha facilitado poder trabajar actitudes discriminadoras que muchas empresas muestran a la hora de contratar estos colectivos y demostrar que las oportunidades que les ofrecen pueden ser beneficiosas en términos sociales y de rentabilidad económica.

La formación en la empresa ha supuesto vincular el ámbito formativo con el

productivo cuyo escenario ha sido la empresa que ha adoptado un papel más activo en los procesos de inserción social y laboral de los colectivos más desfavorecidos, adquiriendo compromisos directos mediante convenios de colaboración entre la empresa y el Consorcio Pactem Nord, responsable del proyecto.

Concretamente en este tipo de formación se ha podido abordar estereotipos y prejuicios que manifiestan las empresas en su conjunto para con determinados colectivos sociales que además de verlos como conflictivos los ven como poco productivos, permitiendo optar a un proceso de formación-selección en igualdad de oportunidades.

Otro factor importante ha sido que durante el periodo formativo, en el centro de trabajo, ha establecido relaciones interpersonales, empresario-participantes-trabajadores, favoreciendo un conocimiento directo de la persona al margen de la etiqueta que la sociedad le ha impuesto.

Esta clase de formación implica directamente a la empresa que adquiere un compromiso de contratación directa de un porcentaje de alumnado formado que se integra en la plantilla de la empresa, consiguiendo de esta manera que la empresa se comprometa directamente con el territorio asumiendo la parte de corresponsabilidad que le toca.

A pequeña escala, permite a las empresas iniciarse en su compromiso con el entorno que le rodea y con las personas que lo habitan, permitiendo lanzar un mensaje positivo sobre el beneficio que puede aportar a las empresas dar una oportunidad a colectivos que presentando un interesante potencial, no han tenido la oportunidad de demostrarlo porque la sociedad y el mercado de trabajo los ha estigmatizado y sacado fuera de los circuitos aceptados socialmente.

La formación en la empresa se ha constituido en una herramienta integrada dentro de los itinerarios de inserción que ha permitido involucrar de manera directa al sistema productivo que se encuentra todavía muy alejado de los procesos sociales. No olvidemos que actualmente el empleo se ha constituido en el elemento más importante de integración social, y que las empresas son las que lo generan. En este sentido la mediación del equipo de profesionales entre la empresa y las personas ha sido fundamental para poder conjugar demandas sociales con demandas productivas, sin olvidar que la inserción laboral de este tipo de colectivos beneficia a la comarca en su conjunto.

Acercar las empresas a la realidad social nos beneficia a todos/as porque un mercado discriminatorio nos condena a un desarrollo económico y social basado en unos pocos "ganadores" y una inmensa mayoría de "perdedores" carentes de una

perspectiva de futuro y obligados a vivir de las ayudas sociales.

Para conseguir la participación activa de las empresas en el proyecto Àgora Nord se ha llevado a cabo, de manera flexible y adaptada, un itinerario desarrollado en tres etapas que ha querido crear el espacio adecuado para favorecer la inserción laboral y social de los colectivos desfavorecidos. Estas etapas han sido:

a) Etapa de acercamiento a la empresa: selección, contacto y detección de necesidades y predisposición a participar en el proyecto.

b) Etapa de inicio y desarrollo del itinerario: desarrollando actuaciones de intermediación-inserción, formación en la empresa; información y orientación, seguimiento y acompañamiento, etc.

c) Etapa de fidelización: se obtiene un compromiso activo de la empresa para con las personas desfavorecidas de la comarca.

Este trabajo con las empresas culminó en el mes de abril del 2007 con la celebración de un acto público donde se reconoció la labor de las empresas que habían colaborado en nuestro proyecto y donde se pudo visualizar una satisfacción y compromiso por las personas participantes del proyecto así como una motivación por seguir colaborando en un futuro en el territorio.

#### **4.4. Estrategia de fortalecimiento territorial: grupos de trabajo especializado.**

El proyecto Àgora Nord desde la perspectiva de territorio socialmente responsable ha diseñado e implementado acciones específicamente dirigidas al fortalecimiento territorial, en términos de potenciación del asociacionismo, de fomento de la concienciación y responsabilidad social y de vertebración comarcal para la optimización de los recursos endógenos en materia de empleo.

Para ello se constituyeron grupos de trabajo especializados encaminados a tratar a fondo determinados aspectos clave de la inclusión social y laboral de los colectivos en situación de vulnerabilidad, fragilidad y exclusión social.

De forma transversal a todos los grupos, el equipo técnico destinado al estudio de la Responsabilidad Social Corporativa ha desarrollado un trabajo de investigación en cada una de las comisiones al respecto de la responsabilidad social en cada una de ellas.

En este sentido la comisión de igualdad de oportunidades, la de integración y la

de discapacidad realizaron estudios de carácter diagnóstico, con la finalidad de aprehender la realidad de estos colectivos en su especificidad territorial comarcal.

Por su parte la comisión de medio ambiente ha ejecutado un programa de actuaciones en el que se encontraban talleres de concertación territorial por un lado, y talleres de formación y sensibilización ambiental dirigidos a los usuarios/as.

De forma transversal a todos los grupos de trabajo, el equipo destinado al estudio de la Responsabilidad Social ha desarrollado un programa de supervisión y consejo en el ámbito, en las actuaciones de todos y cada uno de los grupos.

Dicha actuación ha tenido la doble finalidad de incorporar las ideas de la reciente y abundante literatura sobre la misma a los distintos grupos y de nutrirse de sus aportaciones en la adecuación específicamente territorial de los conceptos generales.

Un trabajo, en definitiva, que ha pretendido llevar a término un adecuado tratamiento bidireccional de la abstracción teórica a la especificidad territorial, al igual que ha impregnado las actuaciones tendentes al fortalecimiento personal y territorial con las ideas renovadoras de esta nueva filosofía de gestión empresarial, que se hace cada vez más hueco notorio en el mundo de los negocios, en ocasiones anquilosado en ideas que no tienen en cuenta la nueva situación económica y social del entorno que le rodea.

A continuación se recogen los aspectos más importantes que se han trabajado y los grupos especializados:

**GRUPO DE TRABAJO 1.:** *La Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

**GRUPO DE TRABAJO 2.:** *La Comisión de Integración de colectivos desfavorecidos.*

**GRUPO DE TRABAJO 3.:** *La Comisión de personas con discapacidad.*

**GRUPO DE TRABAJO 4.:** *La Comisión de Medioambiente.*

## **GRUPO DE TRABAJO 1.: *La Comisión de Igualdad de Oportunidades.***

Este grupo de trabajo especializado ha estado integrado por los siguientes miembros:

COORDINACIÓN	La responsable de la empresa especializada en igualdad miembro de la Agrupación de Desarrollo.
APOYO TÉCNICO	Mediadoras sociolaborales del proyecto Àgora Nord.
ASESORAMIENTO EN RSC	Técnicos de inserción y fomento empresarial del proyecto Àgora Nord.
INTEGRANTES	- técnicos/as de empleo, promoción económica y desarrollo local. - trabajadores/as sociales de los servicios sociales municipales. - tejido asociativo: asociaciones de mujeres del territorio.

### OBJETIVOS:

Los objetivos planteados en este grupo de trabajo en relación a la Responsabilidad Social Corporativa fueron:

- Informar, sensibilizar y formar a los recursos municipales así como a las entidades y asociaciones de la comarca que centran su actividad en trabajar con y para las mujeres sobre la Responsabilidad Social Corporativa.
- Reflexionar sobre las potencialidades y las dificultades que hay en relación a la RSC en la temática de la igualdad de oportunidades.
- Elaborar un documento que recoja las aportaciones que la comisión hace al respecto de la igualdad de oportunidades en relación a la RSC.

### APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA RSC:

#### **1) Resultados obtenidos del análisis realizado de la situación de las empresas de la comarca en relación a la igualdad de oportunidades:**

##### *En relación al grado de conocimiento observado sobre políticas de conciliación e igualdad por parte del tejido empresarial:*

La tipología predominante de empresas en la comarca es la PYME, excepciones destacables son contadas empresas nacionales o multinacionales del sector industrial de la rama del metal o alimentación.

La media de las empresas no superan los 100 trabajadores y en la mayoría de las pequeñas empresas no tienen conocimiento de políticas de conciliación e igualdad.

Este tipo de empresas, conocen, a través de sus asesorías y asociaciones empresariales o gremiales, los permisos establecidos por la legislación, como la protección por maternidad, reducciones de jornadas, excedencias, etc.

Generalmente el grado de conocimiento depende del tamaño de las empresas y de la actividad si bien es algo que no se puede generalizar.

***En relación al grado de sensibilización acerca del problema de conciliar ida personal, familiar y laboral:***

El grado de sensibilización que se percibe en las empresas de la zona es, según plantean ellas mismas, limitado ya que la vida familiar en el mundo empresarial se sigue concibiendo como un problema personal que dificulta la ejecución de los objetivos laborales.

Quizás encontramos cierta sensibilización en empresas donde mayoritariamente trabajan mujeres y que aplican algunas medidas conciliadoras para retener a su personal. Se trata de empresas cuyas ocupaciones están feminizadas como son maquinas textiles, montadoras, empaquetadoras, etc.

Por otra parte, se ha observado que la sensibilización hacia la conciliación está vinculada a la existencia de alguna mujer dentro del equipo directivo (ápice estratégico) en la empresa. Además, aunque no de manera generalizada, en equipos directivos jóvenes existe una mayor predisposición a la conciliación.

La aplicación práctica de medidas de conciliación en la mayoría de las empresas de la zona se limita al cumplimiento de la legislación laboral y al convenio colectivo.

***En relación a la traducción real de esa sensibilización en hechos tangibles: implantación en la propia empresa de medidas conciliadoras:***

Como se ha dicho anteriormente la mayoría de las empresas de la zona no aplican medidas conciliadoras más allá de las impuestas por la legislación laboral y el convenio colectivo.

Ahora bien, existen algunas delegaciones de grandes empresas multinacionales que sí han aplicado alguna medida como por ejemplo, posibilidad de organizar el horario teniendo en cuenta las cargas familiares: respetar turno fijo; posibilidad de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones con las vacaciones escolares, reclutamiento



de mujeres para puestos masculinizados, etc.

Otras medidas aplicadas por algunas empresas de la comarca han sido: flexibilidad en la entrada y salida diaria; comprimir jornadas para librar ciertos viernes o puentes festivos; no realización de horas extras, etc.

### ***En relación a las dificultades manifestadas por el empresariado a la hora de implantar dichas medidas conciliadoras:***

El mayor reto para las empresas de la comarca a la hora de implantar medidas conciliadoras de la vida personal, familiar y laboral es hacerlo sin perder competitividad en el mercado. El modelo de competencia en el mercado establecido por la mayoría de las PYME's es el del vía precios que significa producir a muy bajo coste lo que significa reducir costes de personal. Las medidas de conciliación se ven como una inversión económica que no puede ser asumida por el escaso margen de la cuenta de resultados.

Otra cuestión apuntada al respecto es el miedo a que se pase de un “buen uso”, a un “abuso” en la utilización de las medidas conciliadoras. El empresariado generalmente se plantea incluir este tipo de medidas en el caso de considerarlas imprescindibles para mantener a determinadas personas que ya forman parte de la plantilla de la empresa.

### ***En relación a las previsiones a futuro de la implantación de dichas políticas en las empresas:***

En las últimas décadas hemos visto como las mujeres están accediendo a ocupaciones tradicionalmente reservadas a hombres, esto es explicado por varios motivos: bien por la escasez de mano de obra que obliga a las empresas a ocupar a otros colectivos como es el caso de las mujeres, bien porque ha habido un cambio de mentalidad en la empresa, bien porque existe medidas de fomento de la contratación de mujeres en ocupaciones sub-representadas, etc.

La implantación de medidas de conciliación dependerá en un futuro, entre otros factores, de la difusión e incentivación que se desarrolle tanto a nivel estatal como autonómico y local.

### ***Propuestas y aportaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:***

- Realización de charlas de sensibilización a las empresas a través de sus organizaciones empresariales.
- Realización de talleres de sensibilización para potenciar la corresponsabilidad y el reparto de tareas.

- Fomento del asociacionismo como medida de respiro y apoyo para personas con dificultad de conciliación (a modo de redes de apoyo).
- Realización de estudios sistemáticos sobre la situación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas de l'Horta Nord.
- Crear una web especializada en el tema dirigida a los profesionales y servicios que operan en la comarca.
- Dinamización y promoción de guarderías laborales a través de servicios municipales de empleo, como base de apoyo inicial a una gestión posterior de las mismas por parte de las asociaciones de empresarios del territorio.

## **2) Beneficios de la RSC en relación a la Igualdad de Oportunidades para las empresas:**

- Incentiva la motivación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa mejorando la comunicación entre la dirección empresarial y la plantilla, y proporciona un mayor conocimiento de los objetivos y la cultura de la organización, lo que redundará en una mayor implicación, compromiso y creatividad de la plantilla con su empresa, elementos fundamentales en los índices de rendimiento.
- Facilita que la empresa pueda introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías haciendo más eficiente el uso de capital financiero y tecnológico.
- Reduce costes derivados de los procesos de reclutamiento, formación y adecuación al puesto de los trabajadores, ya que asegura la permanencia en la empresa del capital humano.
- Incrementa la productividad en el sentido que facilita la planificación de las horas de trabajo de forma ajustada a las necesidades de la plantilla, reduciendo el absentismo laboral derivado de problemas de compatibilizar vida personal, familiar y laboral; al tiempo que mejora la calidad de la hora trabajada al estar la persona más centrada en su trabajo y no tener la preocupación de aspectos familiares no cubiertos.
- Mejora el clima laboral reduciendo los conflictos laborales y mejora la seguridad en el trabajo reduciendo los costes sociales, personales y económicos derivados de accidentes de trabajo.

- Incrementa y diversifica el rango de potenciales trabajadores interesados en emplearse en estas empresas que ofrecen mejores condiciones para desarrollar el trabajo en armonía con sus responsabilidades familiares (respecto a ascendientes dependientes, descendientes y pareja).
- Mejora la imagen corporativa con lo que contribuye a la promoción de sus productos e incrementa las ventas.

### **3) Medidas que se pueden llevar a cabo en las empresas:**

A nivel organizativo, y en el contexto de la RSC, se puede introducir medidas que atiendan principalmente a: servicios de apoyo al empleado y gestión del tiempo en la organización del trabajo.

Servicios de apoyo al empleado:

#### ***En relación a las políticas de servicios:***

- Servicios de cuidado de familiares: servicio de guardería subvencionado, información de guarderías y de colegios, sobre centros de ancianos y de personas con discapacidad, provisión o pago de servicios.
- Adaptación del puesto de trabajo: cuando el trabajador pasa una etapa personal o familiar difícil, se puede reducir la carga de trabajo o de responsabilidad, hacer rotación de puestos de trabajo o facilitar estrategias para que afronte la situación.
- Políticas de asesoramiento individual: cursos de gestión del tiempo, del estrés, de la diversidad, gestión de conflictos trabajo-familia, paternidad.
- Políticas de apoyo profesional: asesoramiento de la trayectoria profesional.
- Beneficios sociales o extra-salariales: seguro de vida, ticket comida, seguro médico para familiares, plan de pensiones, seguro de accidentes fuera del trabajo.

#### ***En relación a la gestión del tiempo de trabajo:***

Cambiar la gestión del tiempo supone explorar nuevas formas de organización del trabajo basadas en la obtención de resultados y en el trabajo por objetivos que en el cumplimiento de horas (horas de presencia). Se trata que la plantilla tenga marcados objetivos, resultados e indicadores de cumplimiento por etapas y que pueda cumplirlos autogestionando su tiempo.

Las medidas que se propone reflejan un continuo desde medidas que ofrecen mayor autonomía en la gestión como son el banco anual de horas a medidas que ofrecen un margen estrecho de flexibilidad. En función de las características del puesto del trabajador en su puesto de trabajo se podrán aplicar unas u otras.

Todas estas medidas se pueden contemplar como instrumentos a utilizar en la negociación colectiva o en el caso de las pequeñas empresas se pueden proponer como elementos de cambio a través de un proceso de negociación más informal.

1) Medidas atendiendo al horario:

- Flexi-time: se trata de gestionar el tiempo por parte de la persona, pueden ser:
- Banco de horas: el número anual de horas a trabajar son distribuidas, dentro de unos límites, dependiendo de la necesidad de conciliación y del cumplimiento en el puesto de trabajo.
- Time off in lieu: acuerdo entre empresa y trabajador para recuperar tiempo de descanso por horas trabajadas de más.
- Cómputo anual de horas: utilizado por aquellas empresas que requieren un alto grado de flexibilidad en el horario de trabajo, siempre cuidando de no sobrepasar los topes legales.
- Concentrar el trabajo: acumulando más horas de trabajo en menos días.
- Staggered hours: horario adaptado a las necesidades de las personas y del puesto en cuanto al inicio o finalización de la jornada o al tiempo de parada o descanso en medio de la jornada.

2) Por turnos de trabajo:

- Shift working: turnos de trabajo establecidos.
- Shift swapping: cambios de turno entre los trabajadores. Las personas negocian y readaptan sus turnos para satisfacer sus necesidades de conciliación sin descuidar las necesidades del servicio y sin mermar la productividad.

3) Por tipo de jornada:

- Trabajo a tiempo parcial.
- Trabajo en periodos determinados del año.

- Trabajo compartido: un mismo puesto de trabajo es compartido por dos personas durante el tiempo en que existe la necesidad de conciliación.
- 4) Según el espacio de trabajo:
- Tele-trabajo: para personas con mucha movilidad en el trabajo o para trabajar desde casa.
- 5) Según la relación laboral:
- Autoempleo: puede ser una fórmula óptima para controlar el propio horario de trabajo.
  - Contrato de trabajo fijo-discontinuo: se trabaja unos determinados meses al año.

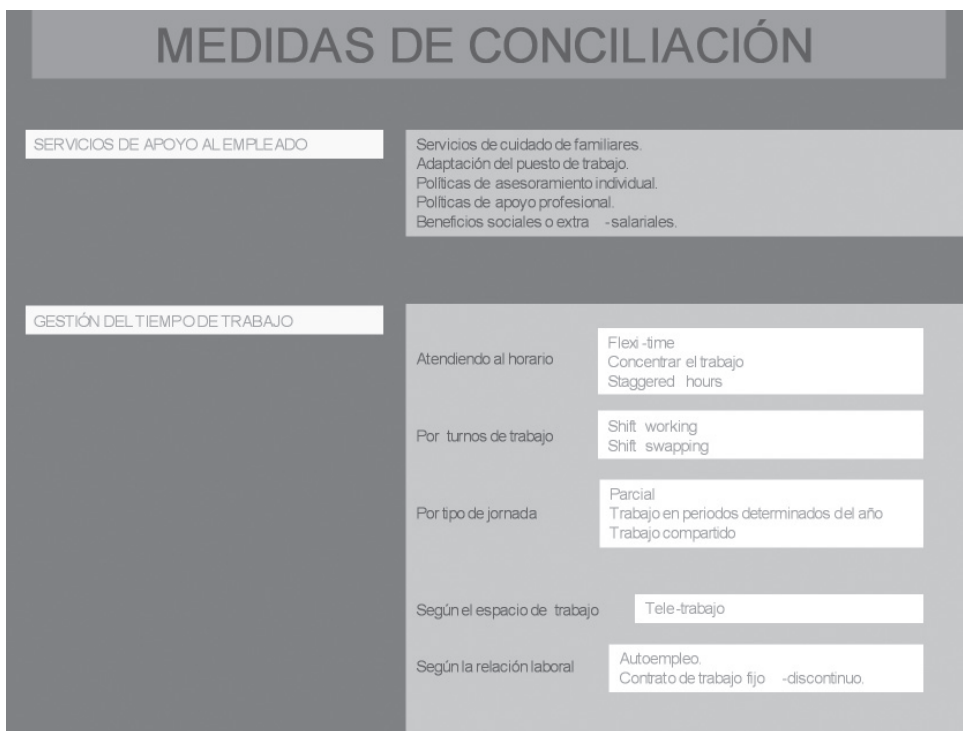


Figura 4 “la RSC en relación a la igualdad entre hombres y mujeres”

Fuente: elaboración propia a partir de diferentes fuentes

## **GRUPO DE TRABAJO 2: *LA COMISIÓN DE INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS.***

Este grupo de trabajo especializado ha estado integrado por los siguientes miembros:

COORDINACIÓN	Mediador/a sociolaboral del proyecto.
APOYO TÉCNICO	Mediador/a sociolaboral del proyecto.
ASESORAMIENTO EN RSC	Técnicos de inserción y fomento empresarial del proyecto.
INTEGRANTES	técnicos/as de empleo, promoción económica y desarrollo local.
	trabajadores/as sociales de los servicios sociales municipales.
	tejido asociativo: asociaciones de personas extranjeras, de personas con discapacidad, de minorías étnicas.

### OBJETIVOS:

Los objetivos planteados en este grupo de trabajo en relación a la Responsabilidad Social Corporativa fueron:

- Informar, sensibilizar y formar a los recursos municipales así como a las entidades y asociaciones de la comarca que centran su actividad en trabajar con y para los colectivos desfavorecidos sobre la Responsabilidad Social Corporativa.
- Reflexionar sobre las potencialidades y las dificultades que hay en relación a la RSC en la temática la inclusión social.
- Elaborar un documento que recoja las aportaciones que la comisión hace al respecto de la inclusión social en relación a la RSC.

### APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA RSC:

#### 1) Efectos que tiene asumir este compromiso social:

- Contribuyen a garantizar uno de los derechos fundamentales.
- Favorecen la autonomía personal, las condiciones de vida, la integración social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de la ciudadanía de las persona.
- Sus productos y servicios adquieren un valor añadido que les diferencia de sus competidores y les sitúa en una mejor posición.

- La imagen corporativa y la coherencia interna se ve reforzada con los compromisos sociales adquiridos, lo que repercute en la identificación de los trabajadores con los principios y valores de la empresa y mejora su compromiso, motivación y productividad.
- La incorporación de estos colectivos a la empresa fortalece la diversidad del capital humano de las plantillas.
- La incorporación al mercado de trabajo de las personas en dificultad minimiza las bolsas de pobreza y consecuentemente se reducen los costes potenciales que son soportadas en última instancia por las empresas a través de sistema fiscal y de la seguridad social.
- Una mayor tasa de empleo implica más recursos para las familias y por lo tanto mayor consumo de bienes y servicios.
- Una cohesión social mayor, en definitiva, favorece el desarrollo económico.

## 2) Medidas que se pueden llevar a cabo en las empresas:

### 1) En relación a la política de recursos humanos:

- A nivel de contratación:
  - Establecimiento de un procedimiento de reclutamiento y selección basado en las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo que incluyan diversidad de candidaturas.
  - Utilización como fuente de reclutamiento a entidades sociales que desarrollen programas de empleo y entidades de inserción laboral especializadas en colectivos desfavorecidos.
- A nivel de acogida y seguimiento:
  - Acompañamiento en la fase inicial de adaptación al puesto de trabajo.
  - Conocimiento de las circunstancias personales para una adaptación adecuada a las exigencias del puesto.
  - Seguimiento, por parte de las entidades, de la adaptación al puesto de trabajo.
- A nivel de formación:

- Facilitación del acceso a la formación continua.
- A recursos formativos e informativos que solucionen lagunas formativas del personal, como por ejemplo, cursos de castellano para extranjeros.
- Colaboración real de la empresa con los agentes del territorio en formación.
- Incorporación de alumnado de talleres formativos pre-laborales en prácticas y posterior ingreso en la empresa.
- Igualdad de oportunidades:
  - Sistemas objetivos de contratación y de promoción profesional.
  - Establecimiento de cuotas mínimas para selección y contratación.
  - Y para la promoción.
  - Diseño de programas de información y motivación para impulsar la integración y la diversidad en la empresa.
  - Inclusión de cláusulas de igualdad en el convenio colectivo.
  - Fomento de la participación en los procesos de negociación colectiva.
- Otras medidas:
  - Servicio de transporte a la empresa.
  - Comedor laboral.
  - Servicio de guardería.
  - Visión estratégica de recursos humanos hacia la gestión de la diversidad: concienciación de la diversidad, comunicación interna, programas de inclusión.

2) En relación a la política de provisión:

- Fomento de compras a empresas que favorezcan el empleo en condiciones de igualdad y actúen contra la exclusión.
- Fomento de la subcontratación a empresas responsables socialmente y empresas de inserción.



3) En relación a la política de marketing:

- Difusión y sensibilización para la integración, tanto para clientes internos (comunicación interna), como para clientes externos.
- Marketing con causa: publicidad promotora de cambio hacia la igualdad e integración de colectivos desfavorecidos.
- Colaboración, patrocinios, y acción social hacia proyectos de apoyo a la integración social y laboral.



Figura. 5 “la RSC en relación a la inclusión social”

Fuente: elaboración propia a partir de diferentes fuentes

### **GRUPO DE TRABAJO 3.: *La Comisión de personas con discapacidad.***

Este grupo de trabajo especializado ha estado integrado por:

COORDINACIÓN	Mediador/a sociolaboral del proyecto.
APOYO TÉCNICO	Mediador/a sociolaboral del proyecto.
ASESORAMIENTO EN RSC	Técnicos de inserción y fomento empresarial del proyecto.
INTEGRANTES	agentes de empleo y desarrollo locales  trabajadores sociales de los servicios sociales municipales  tejido asociativo: asociaciones y entidades de personas con discapacidad.

#### OBJETIVOS:

Los objetivos planteados en este grupo de trabajo en relación a la Responsabilidad Social Corporativa fueron:

- Informar, sensibilizar y formar a los recursos municipales así como a las entidades y asociaciones de la comarca que centran su actividad en trabajar con y para las personas con discapacidad sobre la Responsabilidad Social Corporativa.
- Reflexionar sobre las potencialidades y las dificultades que hay en relación a la RSC en la temática de la discapacidad.
- Elaborar un documento que recoja las aportaciones que la comisión hace al respecto de la integración social y laboral de las personas con discapacidad en relación a la RSC.

#### APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA RSC<sup>19</sup>:

##### 1) Medidas que se pueden llevar a cabo en las empresas:

- 1) En relación a la política de recursos humanos:
  - A nivel de contratación:

<sup>19</sup> Sigue prácticamente el mismo guión que en el apartado anterior. Ver figura 4.

- Establecimiento de sistemas objetivos que respondan a la productividad laboral en los procesos de selección.
- Establecimiento de cuotas de vulnerabilidad en la contratación.
- Utilización como fuente de reclutamiento a las entidades de discapacitados que desarrollen programas de empleo y cuenten con una bolsa de empleo.
- Colaborar con centros especiales de empleo y entidades de inserción laboral especializadas.
- Creación de nuevos puestos de trabajo (a través de búsqueda de fórmulas alternativas de organización)
- A nivel de acogida y seguimiento:
  - Acompañamiento en la fase de incorporación a la plantilla.
  - Proceso de tutelaje y seguimiento.
  - Empleo con apoyo.
- Flexibilidad en el puesto de trabajo:
  - Utilización voluntaria de la modalidad contractual a tiempo parcial.
  - Horarios laborales flexibles.
  - Fomento del tele-trabajo para aquellas actividades compatibles.
- A nivel de formación:
  - Acceso a la formación continua.
  - Flexibilidad en la impartición de la formación.
  - Colaboración “real” de la empresa con los agentes del territorio.
  - Impartición de formación en los programas de empleo.
- Igualdad de oportunidades:
  - Sistemas objetivos de contratación y de promoción profesional.

- Establecimiento de cuotas mínimas para selección y contratación.
- Y para la promoción.
- Diseño de programas de información y motivación para impulsar la integración y la diversidad en la empresa.
- Inclusión de cláusulas de igualdad en el convenio colectivo.
- Fomento de la participación en los procesos de negociación colectiva.
- Otras medidas:
  - Servicio de transporte a la empresa.
  - Comedor laboral.
  - Servicio de guardería.
  - Fomento del nivel de autonomía personal.
  - Programas de ajuste personal y social.
  - Servicios de recolocación en caso de crisis empresarial.

2) En relación a la política de provisión:

- Fomento de compras a empresas que favorezcan el empleo en condiciones de igualdad de personas con discapacidad.
- Fomento de la subcontratación a empresas que contratan personas con discapacidad.
- Apoyo a las empresas de inserción y centros especiales de empleo

3) En relación a la política de producción:

- Desarrollo de enclaves laborales en medianas y grandes empresas.

4) En relación a la política de marketing:

- Difusión y sensibilización para la integración, tanto para clientes internos (comunicación interna), como para clientes externos.
- Marketing con causa: publicidad promotora de cambio hacia la igualdad e integración de las personas con discapacidad.

- Colaboración, patrocinios, y acción social hacia proyectos de apoyo a la discapacidad.

**GRUPO DE TRABAJO 4.: *La Comisión de medioambiente.***

Este grupo de trabajo especializado ha estado integrado por los siguientes miembros:

COORDINACIÓN	Técnico de inserción y fomento empresarial del proyecto
APOYO TÉCNICO	Representante de empresa especializada en el tema miembro de la Agrupación de Desarrollo.
ASESORAMIENTO EN RSC	Técnicos de inserción y fomento empresarial del proyecto.

**OBJETIVOS:**

Los objetivos planteados en este grupo de trabajo en relación a la Responsabilidad Social Corporativa fueron:

- Informar, sensibilizar y formar a los recursos municipales, a las empresas, profesionales y a las entidades y asociaciones de la comarca sobre la importancia de preservar el medio ambiente.
- Reflexionar sobre las potencialidades y las dificultades que hay en la RSC en su dimensión ambiental.
- Elaborar un documento que recoja las aportaciones que la comisión hace al respecto

**APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA RSC:**

**1) Justificación del desarrollo sostenible o desarrollo perdurable:**

La justificación del desarrollo sostenible o desarrollo continuable proviene tanto del hecho de tener unos recursos naturales limitados (nutrientes en el suelo, agua potable, etc.), susceptibles de agotarse, como por el hecho de que una creciente actividad económica sin más criterio que el económico produce, como ya se ha constatado, problemas medioambientales tanto a escala local como planetaria graves, que pueden en el futuro tornarse irreversibles. En términos generales hay dos tipos de investigación del desarrollo sostenible o perdurable:

- La construcción de indicadores que midan el impacto del desarrollo en el medio ambiente (medición física)
- y las actitudes y opiniones de las personas sobre el deterioro del medio ambiente (medición sociológica).

Habría que determinar si el programa es realmente aplicable al contexto internacional, como quien diría, si es aplicable a cada país en donde se ha propuesto, ya que la contribución de la agenda 21 propone, pero sin considerar si en dicho lugar es viable no tanto por la posibilidad económica sino por la cultural.

Otro ejemplo sencillo son las herramientas de implementación de desarrollo sostenible en la producción y los servicios, como puede ser el conjunto de actividades denominadas “Producción Más Limpia”.

Dicho concepto parte del principio de sostenibilidad de las actividades antrópicas requeridas para suplir necesidades básicas y suplementarias (calidad de vida), incorporando elementos como mínimas emisiones, buenas prácticas de producción y operación, manejo adecuado y aprovechamiento del subproducto y el residuo, disminución en el consumo de insumos, etc.

De esta forma, se observa que el desarrollo sostenible no es, per se, un elemento sociológico, sino debe hacer parte de un tejido en el cual la producción, la economía, el bienestar y el ambiente juegan del mismo lado

## 2) La RSC y su vinculación con el desarrollo sostenible:

El concepto de administración y de management socialmente responsable engloba un conjunto de prácticas, estratégicas y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental; contribuyendo voluntariamente al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio.

La reestructuración de la economía globalizada ha provocado una intensa degradación social tanto en los países desarrollados como en los industrializados, así como una creciente destrucción del medio ambiente.

Esta situación no es sostenible ni en términos de objetivos ni en términos de desarrollo humano.

Es por ello por lo que el propio mercado está introduciendo la necesidad de la responsabilidad como criterio competitivo, intentando satisfacer las demandas de los distintos grupos de interés implicados, para contribuir al progreso económico, promover el desarrollo de la sociedad y apoyar la protección de medio ambiente.

Para afrontar los problemas medio ambientales a los que nos enfrentamos hoy en día y asegurar que las generaciones futuras hereden un planeta sano, necesitamos trabajar juntos. Deben ser principales objetivos de la sociedad en general la protección de los recursos naturales y el aumento de la concienciación de la población sobre el respecto al medio ambiente.

Una actitud socialmente responsable respecto de la vertiente medioambiental es la integración de los objetivos sociales y medioambientales en todas las actividades empresariales y relaciones con los asociados de la empresa.

Tanto desde los productos que se ofrecen pasando al conocimiento sobre cómo funcionan sus oficinas, hasta cómo se relaciona la empresa con su comunidad local. “Una compañía debe contribuir a la sociedad ya que forma parte de la misma”.

Una empresa socialmente responsable es aquella que lleva adelante un negocio rentable, teniendo en cuenta los efectos ambientales, sociales y económicos que genera.

Dicha responsabilidad debe asentarse, como se ha dicho anteriormente, en tres dimensiones: la económica, la social y la ambiental.

Respecto de la ambiental, la empresa socialmente responsable se compromete a cuidar el entorno físico, a través del desarrollo sostenible.

Es pues, como encontramos la vinculación de la RCS con la sostenibilidad o también llamado desarrollo sostenible.

Por consiguiente, para una empresa que se considere responsable con el medio ambiente sería conveniente elaborar una “memoria de sostenibilidad” cuya finalidad sea informar sobre las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito del desarrollo y la gestión ambiental.

Dicha memoria debería incluir una serie de elementos clave que son:

- La dimensión ambiental debe complementarse con la dimensión económica y social manteniendo un equilibrio entre las tres.
- Debe recoger un compromiso con los diferentes grupos de interés.
- Es muy conveniente que los indicadores de sostenibilidad estén incluidos en el Global Reporting Initiative (GRI).

La memoria de sostenibilidad es un elemento de apoyo a la gestión que ofrece transparencia y debe servir como una herramienta de comunicación a disposición de todos los grupos de interés, debiendo crear valor tanto a la empresa y accionistas

como a la sociedad en general y al medio ambiente en particular.

#### **4.5. Impacto Territorial.**

La ejecución del proyecto Àgora Nord ha supuesto la involucración activa de un número importante de ayuntamientos, agentes económicos y sociales, profesionales, empresas y asociaciones unidos por una misma finalidad conseguir un territorio más propicio a la participación activa de la ciudadanía a través del acceso al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.

Lo que en un principio fue un reto para el Consorcio se ha visto recompensado con su consolidación como espacio, donde cada uno de los miembros de la Agrupación de Desarrollo ha ejercido su corresponsabilidad para con el territorio y el proyecto que ha revertido positivamente en su entorno más próximo consiguiendo una suma en la que todos ganamos.

Suma que ha sido posible porque se ha diseñado un modelo de participación territorial basado en el diálogo permanente y en la toma de decisiones de manera consensuada, lo que ha implicado mantener una visión constante de conjunto por parte de todos los implicados en el proceso, siendo una presión y una cesión constante que ha enriquecido nuestra actuación.

Complementado con una metodología de actuación directa cuya esencia ha sido el trabajo en red que ha contribuido no sólo al fortalecimiento territorial sino que además ha permitido una plena coordinación en la ejecución de itinerarios individualizados de inserción social y laboral.

Esa coordinación ha sido posible por la constitución de una red comarcal de recursos, servicios y profesionales que han trabajado complementariamente para ofrecer en cada caso los medios necesarios para alcanzar con éxito la integración social y laboral de las personas participantes de los itinerarios.

La flexibilidad, la cooperación, la complementariedad y el acompañamiento permanente además del papel central de la persona en el proceso de integración social y laboral ha sido posible gracias a esta metodología de trabajo en red, donde la responsabilidad social ha sido una de las máximas que han guiado nuestro trabajo a lo largo de todos estos meses de actuación en el proyecto.

Pero esta involucración también se ha buscado que viniera de parte de las empresas intentando que participaran activamente en los itinerarios y aplicando



para ello diferentes metodologías y herramientas, claro ejemplo de ello ha sido la formación en la empresa, que ha permitido trabajar con más profundidad aspectos directamente relacionados con la discriminación.

En definitiva, hemos trabajado por constituir un territorio socialmente responsable en la inclusión social y laboral de colectivos vulnerables, en riesgo o situación de exclusión social, que ha sido posible gracias al trabajo en red que ha permitido generar sinergias que han dotado de mayor eficiencia la intervención en el territorio.

Antes de referirnos al impacto territorial, conviene destacar la importante tarea desarrollada en el ámbito de la sensibilización y difusión encaminada a la inserción social y laboral de los colectivos más desfavorecidos, a través de la implementación de prácticas responsables y experimentación de nuevas metodologías, procesos y enfoques de intervención.

Por otra parte, somos conscientes que nuestro trabajo está centrado en las personas que presentan un tipo de identidad social y una cosmovisión determinada por el contexto que les rodea lo que condiciona sus comportamientos sociales. Cambiar esto requiere de una actuación dilatada en el tiempo cuyos resultados se pueden llegar a percibir con cierta claridad a largo plazo.

Incidir en el territorio requiere actuar sobre colectivos, entidades, instituciones, organizaciones con o sin ánimo de lucro, de carácter público o privado, sociales, económicas, culturales...y un largo etcétera. Con objetivos, características y demandas muy diversas (tantas como existan en la comarca), unir esfuerzo con una misma finalidad para conseguir transformar socialmente a la comarca, requiere también de un análisis de los resultados a largo plazo.

En otro orden de cosas, analizar sea a corto o largo plazo los resultados de manera cuantitativa cuando hablamos de este tipo de trabajo, puede resultar un tanto frío y puede parecer que tratamos de cosificar nuestra intervención en la comunidad. Salvando esta posible percepción, creemos que analizar los resultados cuantitativos puede aclarar y avalar el análisis cualitativo y mostrar si estamos en el camino correcto.

Intentando no caer en una visión materialista a continuación, a modo de síntesis, presentamos algunos datos referidos al impacto territorial del proyecto Àgora Nord que creemos son interesantes mostrar; los datos<sup>20</sup> se estructuran entorno a los siguientes apartados:

---

<sup>20</sup> Los datos de carácter cuantitativo recogidos, corresponden a un período de intervención directa que se inició en septiembre de 2005 y finalizó en mayo de 2007.

- 1º Impacto sobre las personas.
- 2º Impacto sobre profesionales, metodologías y procesos de intervención.
- 3º Impacto sobre el tejido asociativo.
- 4º Impacto sobre el tejido empresarial.

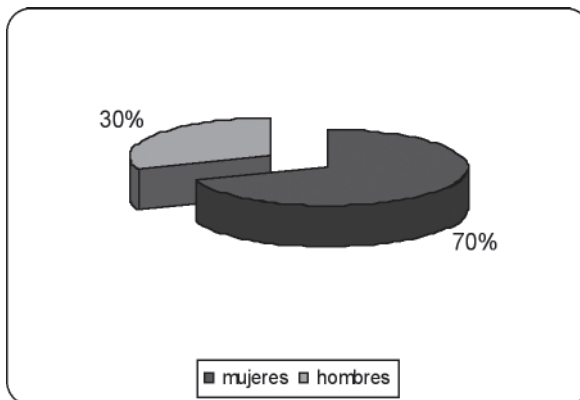
### IMPACTO SOBRE LAS PERSONAS

Como consideración inicial debemos destacar, tratándose de personas y de un proyecto de intervención no generalista que prioriza su intervención sobre las personas más desfavorecidas, que los resultados de carácter cualitativo comportan un impacto verdaderamente significativo que tiene que ver con la redefinición de proyectos vitales y nuevos planteamientos asociados a la integración social y laboral. Sin duda, éste es un elemento de gran trascendencia en la intervención pisco social. En términos generales, los resultados obtenidos han sido bastante positivos, si bien partíamos de una previsión inicial muy ambiciosa que ha impuesto mantener una actitud crítica con nuestro trabajo durante todo el período de intervención directa y un espíritu de superación constante.

En este punto hay que agradecer especialmente el trabajo desarrollado por los mediadores sociolaborales del proyecto que han sabido hacer suya la idiosincrasia y el saber hacer del municipio dinamizando los recursos, servicios y profesionales en el desarrollo de los itinerarios de inserción social y laboral. Además especial mención deben tener los equipos técnicos municipales que se han volcado en esta labor poniendo a disposición de los profesionales del proyecto los medios necesarios para desarrollar con éxito las tareas encomendadas.

Algunos datos:

El número final<sup>21</sup> de participantes ha sido de 897, siendo el objetivo inicial de 650, lo que supone un 138% de su cumplimiento.

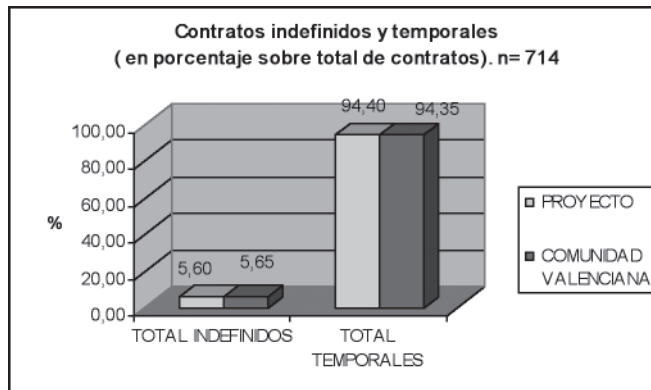
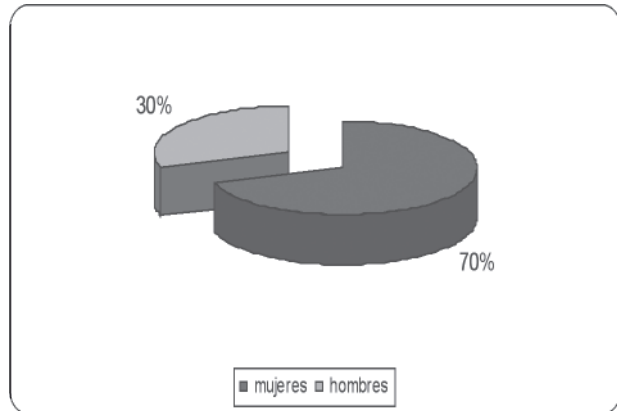


<sup>21</sup> Desde los recursos ordinarios de servicios sociales y de empleo, se han derivado a 1.322 personas.

Nº de inserciones<sup>22</sup>: con porcentaje según sexo.

Ha habido un total de 517 inserciones cuando inicialmente se había previsto conseguir 425 lo que supone un cumplimiento de objetivo del 122%. Debemos destacar que los resultados asociados a la contratación laboral, derivan de un proceso previo de intervención psicosocial, encuadrada en los itinerarios individualizados de inserción, herramienta básica en todo proceso de inserción laboral.

Así, hemos observado como ciertas personas a lo largo del proceso, en algunos casos inacabado, han “entrado y salido” del proyecto en función de su situación laboral, siendo muy complicado en el contexto actual del mercado de trabajo, lograr la suficiente estabilidad laboral que permita una verdadera integración.



Duración media de los contratos frente a la media general<sup>23</sup>. (No se contemplan las conversiones de los contratos temporales en indefinidos).

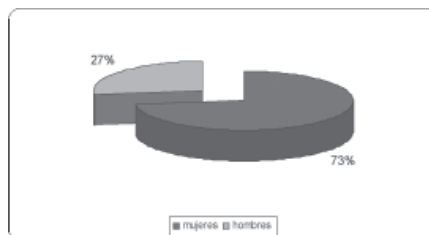
22 Resulta pretencioso hablar de inserción laboral, cuando la tipología de los contratos de trabajo presenta las tasas de temporalidad tan elevada.

23 Los datos de la Comunidad Valenciana provienen del MTAS acumulados a diciembre de 2006. Aclarar que se han realizado 517 inserciones y un total de 714 contrataciones, esto es debido a que una persona a lo largo de todo el proyecto ha podido tener más de un contrato.

Como se puede observar, los niveles de contratación laboral alcanzados son perfectamente congruentes con la de la Comunidad Valenciana en términos de temporalidad o fijeza. Este fenómeno es ya, per se, una buena noticia si tenemos en cuenta que el proyecto ha concentrado su trabajo exclusivamente con personas desfavorecidas y con pesos importantes de discriminación en el acceso al mercado de trabajo

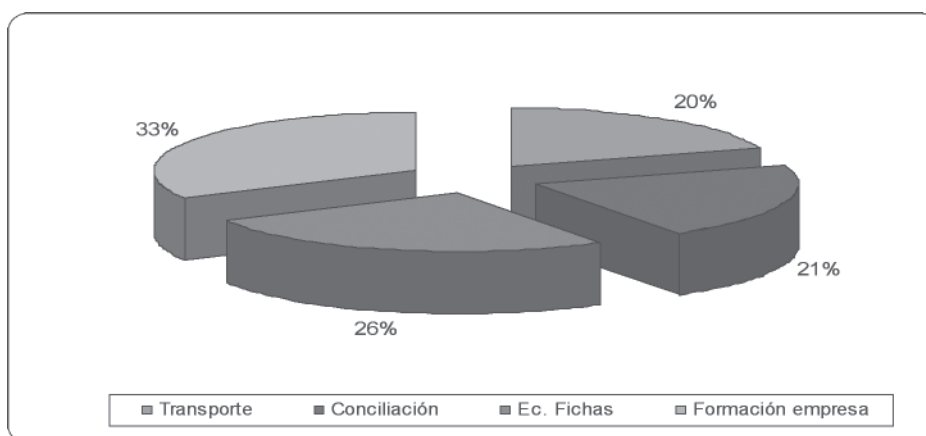
Nº de personas formadas: con porcentaje según sexo<sup>24</sup>

Han participado un total de 369 personas en acciones de capacitación personal: autoestima, habilidades sociales, resolución de problemas, autoempleo, informática y formación y orientación laboral.



Ayudas tramitadas:.

En cuanto a las ayudas de conciliación, transporte, formación y de economía de fichas desplegadas en el proyecto, se han tramitado un total de 442 ayudas, un 85,81% han sido solicitadas por mujeres y el resto, el 17,19% por hombres.



<sup>24</sup> Personas participantes en acciones de capacitación personal y profesional.

## **IMPACTO SOBRE PROFESIONALES, METODOLOGÍAS Y PROCESOS DE INTERVENCIÓN.**

A lo largo del documento se ha reflejado la motivación e implicación en las numerosas actuaciones que se han llevado a cabo, de muchos profesionales asociados a los recursos ordinarios de empleo y de servicios sociales<sup>25</sup>, fundamentalmente, haciendo posible la experimentación de una metodología y proceso de intervención desarrollado en red, que ha demostrado su eficacia y eficiencia en el aprovechamiento de sinergias y en la práctica de la solidaridad intermunicipal.

Este trabajo ha permitido abordar la temática desde diferentes perspectivas que han encontrado un lugar común en el que los servicios sociales se han nutrido de la visión de los servicios de empleo y viceversa, los servicios de empleo de los servicios sociales; en la que la persona se han constituido en el centro de nuestra actuación.

De esta manera hemos abordado el desarrollo de los itinerarios de inserción laboral y social a partir de la situación de la persona que contempla multitud de realidades, procesos y categorías. La existencia de redes sociales y familiares de un lado, y la inserción laboral y económica de otro, son los elementos fundamentales que potencian un “mayor o menor” estado de exclusión, apareciendo entre ambas múltiples situaciones intermedias y su realidad. Para ello, diseñamos nuestra intervención a partir de la diferenciación de tres tipos de itinerario que abordaran esta diversidad.

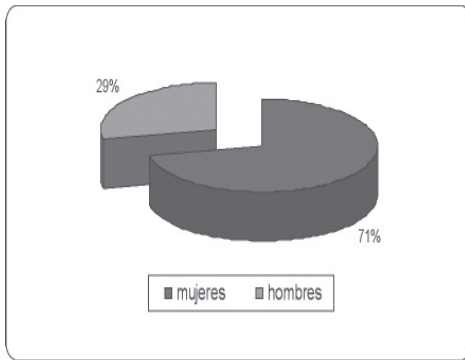
### **- En relación a los profesionales:**

Este trabajo en red ha sido favorecido por la aplicación informática desarrollada: “Base de datos de gestión integrada del itinerario”.

La base de datos ha estado a disposición no sólo de los profesionales del proyecto sino además, ha servido para trabajar coordinadamente con los profesionales y servicios municipales que se han servido de este instrumento para realizar derivaciones de participantes potenciales y realizar su seguimiento posteriormente.

---

<sup>25</sup> A ellos habría que sumar, gabinetes de salud, tejido asociativo, áreas de promoción económica, etc.



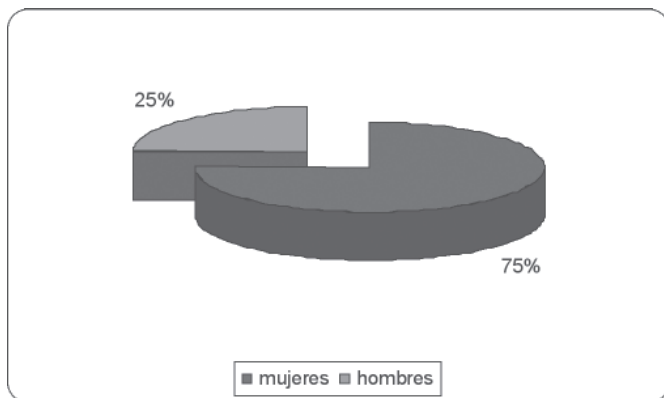
En total se han realizado 1.322 derivaciones de las cuáles 879 han participado de los itinerarios de inserción laboral y social del proyecto, siendo el objetivo inicial la atención de 650 lo que supone un 138% del cumplimiento del objetivo inicial.

**- En relación a las metodologías y procesos de intervención:**

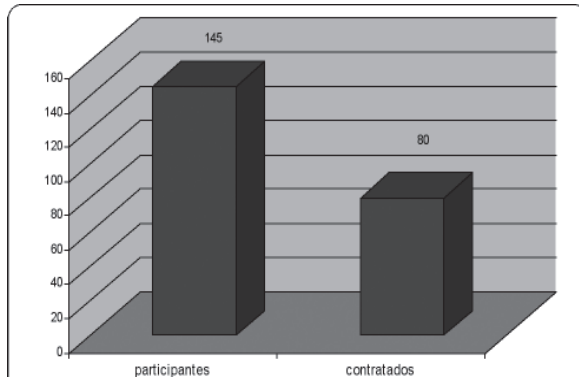
El trabajo en red ha permitido potenciar significativamente diferentes procesos de aprendizaje recíproco en relación a las metodologías diseñadas. Fundamentalmente, una de las metodologías de inserción que mayor éxito ha tenido, siempre desde la perspectiva del trabajo en red ha sido la formación en empresa.

1) Experimentación de la metodología de formación en la empresa:

Se han llevado a cabo un total de 14 acciones formativas de formación en empresa en las que han participado un total de 145 personas



Nº de contratos: se han formalizado un total de 80 contratos con una duración media de 6 meses.



## 2) Constitución del foro comarcal de igualdad de oportunidades.

Uno de los elementos que ha tenido mayor incidencia en el desarrollo y seguimiento de los procesos de intervención ha sido la confluencia en un mismo foro de participación de diferentes asociaciones de mujeres.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades del proyecto Àgora Nord, se consolida en el 2007 como un Foro por la Igualdad de Oportunidades en l'Horta Nord, con carácter permanente, fruto del trabajo de los/las profesionales integrados en este foro, se propone el diseño y actualización de una página Web que sirva de soporte a una agenda comarcal de actividades y ponga al alcance noticias e informaciones de interés vinculadas a la igualdad de oportunidades.

Cuya dirección es:

[www.consorcio.info](http://www.consorcio.info)

## **IMPACTO SOBRE EL TEJIDO ASOCIATIVO.**

La participación activa de la sociedad civil organizada representada por el movimiento asociativo es vital para conocer la realidad social en los diferentes espacios existentes.

Desde el proyecto se ha dispuesto de espacios propicios a tal participación como han sido los grupos de trabajo especializado conformados en “comisiones de trabajo” de igualdad, discapacidad, colectivos desfavorecidos y medioambiente, encaminadas a fomentar un fortalecimiento territorial hacia la inclusión social y laboral de colectivos vulnerables, en riesgo o situación de exclusión social.

Esto ha sido posible porque desde el proyecto Àgora Nord se ha materializado una estrategia de capacitación territorial que ha partido de un conocimiento directo de la realidad comarcal a diferentes niveles gracias a estos foros de participación que, entre otros, ha contado con la presencia de asociaciones de diversa índole.

Cada una de las comisiones ha estado compuesta por los principales agentes territoriales con responsabilidades directas sobre las áreas de mujer, de discapacidad, de integración, de servicios sociales, de empleo, además, por supuesto, de agentes económicos y sociales y de las asociaciones ciudadanas representativas de estos colectivos.

Somos conscientes que esta tarea no es fácil y que nuestra labor en el proyecto ha supuesto la simiente de un trabajo que esperamos sea cultivado a través de una red territorial de participación y diseño de programas de actuación conjunta liderada por profesionales y servicios de los diferentes ayuntamientos Consorciados.

Esto ha sido un comienzo y sabemos que queda mucho camino por recorrer en la construcción de una comarca que sea socialmente responsable que parta de la concertación social y de espacios de diálogo permanente de todos los actores. Es un reto que debe ser abordado con compromiso, pudiendo ser el Consorcio el principal eje vertebrador de este proyecto.



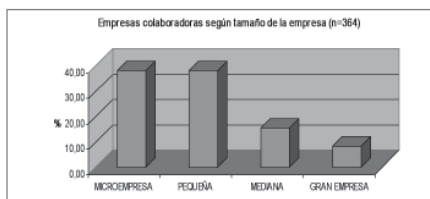
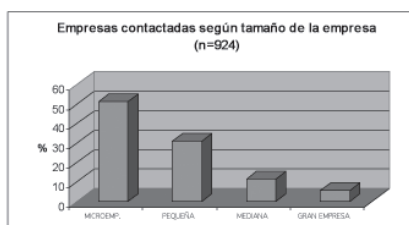
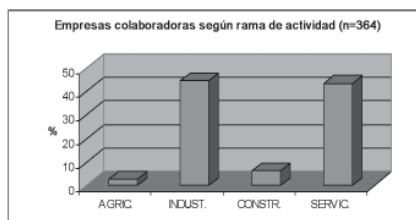
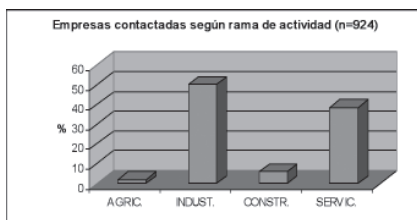
## IMPACTO SOBRE EL TEJIDO EMPRESARIAL

La actuación en las empresas ha significado un reto puesto que se ha realizado desde la perspectiva territorial con una actuación conjunta en cada uno de los municipios que han participado en el proyecto, esto ha requerido de una coordinación continua, a todos los niveles, desde un respeto profundo del trabajo que cada ayuntamiento a través de los servicios de empleo ha llevado a cabo anteriormente y sigue realizando.

Establecer espacios comunes de actuación ha supuesto la pérdida de cierta exclusividad del trabajo de muchos recursos y profesionales en pro de un beneficio común, además por parte de las empresas ha supuesto introducirles en el concepto de "territorio" que no deja de ser complicado porque requiere de una visión más global y un análisis más próximo del entorno en el que operan.

### - Tipología de empresa contactada y colaboradora:

Se han contactado un total de 924 empresas procedentes en su mayoría del sector industrial y de servicios, siendo su tamaño de microempresa y pequeña empresa.



## 5. SECTOR PÚBLICO LOCAL: LA INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES. LA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

Las referencias a un fenómeno tan amplio y tan de actualidad como el de la Responsabilidad social de la empresa (RSE) son múltiples, tanto en un orden académico como en el de las situaciones concretas en que este concepto entra en juego y que con tanta frecuencia aparecen en los medios de comunicación social.

En el **Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (en adelante, LV)** se asumía por la Unión Europea un papel de “catalizador” de la RSE; el objetivo de dicho documento era “sensibilizar y estimular el debate sobre los nuevos modos de fomentar la responsabilidad social de las empresas” con la intención de que “esta iniciativa desemboque en el establecimiento de un nuevo marco para el fomento de la responsabilidad social de las empresas”

Como ya se ha apuntado, de acuerdo con el LV, **“la responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”**, para lo cual abordan su prácticas comerciales y cierran sus negocios con criterios y pautas preestablecidas, que trascienden su beneficio inmediato, y pretenden beneficiar de forma indirecta pero eficaz a otros interlocutores sociales, para converger en una estrategia de “desarrollo sostenible”.

En estas prácticas subyace una nueva preocupación social, cada vez más extendida, en el contexto de la globalización y el cambio industrial a gran escala, que se materializa en la incorporación de criterios sociales en las decisiones de inversión, la preocupación por el deterioro medioambiental y la mayor transparencia de la actividad empresarial propiciada por los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información.

Para las empresas la RS tendría, además, un **valor económico directo** si integran

los objetivos sociales y medioambientales como una inversión estratégica. Se trataría de adoptar un enfoque financiero, comercial y social integrado que, según el LV, no contradice sino que facilita lo que considera responsabilidad principal de las empresas: generar beneficios.

Esta mejora de los beneficios económicos a través de la integración de la RSE en la cadena de valor de la empresa, se desglosa en dos tipos de efectos económicos de la RSE: **los directos y los indirectos**.

Los directos se derivan, por ejemplo, de la creación de un mejor entorno de trabajo que facilita el **compromiso y la productividad y la utilización** eficaz de los recursos naturales. Los indirectos más evidentes se centran, sin duda, en el aumento de la atención positiva (mejora de la marca e imagen) por parte de consumidores, inversores e instituciones financieras.

Las Administraciones Públicas y el sector público en general, no podían quedar al margen de esa estrategia definida en el Libro Verde y así se pone decididamente de manifiesto en la directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo, (tras algún pronunciamiento jurisprudencial de extraordinaria relevancia como la sentencia del Tribunal de Justicia de CE de 17 de setiembre de 2002 asunto C-513/99 Concordia Bus Finland Oy Ab contra Helsingin Kaupunki y HKL-Bussiliikenne, en el que se reitera que los criterios de adjudicación de un contrato no tiene por qué ser exclusivamente de naturaleza económica, siempre que, entre otras cuestiones dichos criterios estén relacionados con el objeto del contrato y no sean discriminatorios.

En la citada Directiva, como se expondrá más adelante, se aboga decididamente por garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación incluyendo en las políticas de contratación esos objetivos, mediante diversas técnicas como la reserva de contratos del sector público a talleres de empleo, que en condiciones normales de competencia, no tendrían muchas oportunidades de obtener esos contratos; o la inclusión de condiciones especiales de ejecución de los contratos del sector público, obligando al adjudicatario a la realización de algún programa de inserción que incluya la contratación de trabajadores de determinados colectivos con especiales dificultades de acceder al mercado de trabajo.

En nuestro país, la conveniencia de abordar la contratación pública desde una posición activa frente al déficit social es una obligación de los poderes públicos, acorde con los principios de un Estado social y democrático de derecho (art. 1 C.E.) como proclama nuestra Carta Magna, entre cuyos principios superiores se encuentran los llamados rectores de la política social y económica (Capítulo

Tercero del Título I) uno de los cuales es el contenido en el artículo 49 CE, y se ha materializado en la reciente Ley 30/2007 de 30 de Octubre de Contratos del Sector Público.

La citada Ley incorpora en sus propios términos y sin reservas, como dice su Exposición de motivos, el contenido de la directiva 2004/18/CE, del parlamento europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, lo que constituye en definitiva el cumplimiento del deber de los poderes públicos de impulsar políticas sociales y laborales inclusivas como vía para promover la igualdad real y efectiva de los individuos, dotando de contenido al precepto constitucional que proclama el Estado Social y a los principios rectores de la política social y económica.

La actuación y el posicionamiento de los poderes públicos en relación con dichos principios, no puede realizarse al margen del importante volumen de recursos que la contratación pública pone en circulación siendo esta vía un indudable cauce de redistribución social y contribución a promover la igualdad real y efectiva.

Es necesario que la Administración y los poderes públicos, asuman un papel activo tanto a través del establecimiento de criterios mínimos de actuación que las empresas deban respetar, criterios que pueden incorporarse a pliegos de cláusulas administrativas generales que aprueben las Administraciones para regir en todos los procedimientos de contratación que convoquen, como abordando políticas de promoción hacia una forma de gestión más responsable con la sociedad y con el entorno.

En la estrategia de la Unión europea para el desarrollo sostenible se establece que todos los Estados miembros de la UE deben concretar los objetivos de la RSC a través de compras públicas sostenible.

La contratación pública ejerce un importante papel dinamizador de la economía lo que favorece sin duda, la posibilidad de utilizar la contratación como instrumento político a disposición del estado Social, entrelazándose con las políticas sociales específicas, produciendo un efecto de sinergia que facilite la sostenibilidad de las políticas de inserción laboral y medioambiental, mediante la rentabilidad económica y social.

Tradicionalmente se ha utilizado el criterio del precio más bajo, como el adecuado para seleccionar la oferta más ventajosa para los intereses públicos, criterio que se atemperó con el de la competencia técnica, especialidad, soluciones más avanzadas, calidad técnica, experiencia u otros similares y vinculados en todos caso al producto, obra o servicio objeto del contrato, sin otras consideraciones apreciables sólo en un

contexto más amplio.

Sin embargo, se ha demostrado la dificultad, por falta de recursos, para llevar a cabo las políticas específicas destinadas a mejorar las condiciones sociales y las oportunidades laborales de la población, lo que tiene sus repercusiones y su traducción directa en hechos como:

- Pobreza y exclusión social
- Desigualdad de género
- Siniestralidad laboral
- Daños al medioambiente
- Desatención de personas dependientes
- Dificultad de inserción laboral de determinados colectivos
- Contratos precarios
- Drogadicción, alcoholismo

Las políticas de contratación con dineros públicos pueden contribuir de manera notable a mejorar las condiciones sociales de la población y, en todo caso, a no empeorarlas.

Richard Howitt, Portavoz en el Parlamento europeo, sobre RSC, señala que el aumento de la responsabilidad social y ambiental en la empresa representa un elemento esencial del modelo social europeo y de la estrategia de la Unión Europea y de la estrategia de la unión Europea para el desarrollo sostenible así como para la resolución de los desafíos sociales de la globalización económica.

El entrelazamiento de las políticas a que se ha hecho referencia más arriba, nos lleva a la rentabilización de todos los recursos que se movilizan en cada política, a través de la escucha activa de las necesidades detectadas en otros ámbitos cuya resolución correspondería en un Estado compartimentarizado a otro Ministerio, o a otro instrumento, desaprovechándose las sinergias derivadas de la interacción entre todas ellas.

Es importante, pues, que las normas de contratación pública, se entiendan no solamente con criterios económicos, sino que promuevan la incorporación de criterios sociales, medioambientales y éticos en los procedimientos correspondientes que incoen las Administraciones y el sector público, y que se exija por parte de los poderes adjudicadores el cumplimiento de las leyes sociales y medioambientales.

Llegados a este punto, analizaremos la justificación de la inclusión de las cláusulas

sociales en la contratación pública y las vías y procedimientos que arbitra la nueva LCSP para su puesta en práctica.

## 5.1. Justificación legal de las cláusulas sociales.

**La Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo**, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos de obras, suministros y servicios, en su **considerando 28**, señala: “El empleo y la ocupación son elementos clave para garantizar la igualdad de oportunidades y contribuyen a la inserción en la sociedad. 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, estos talleres pueden tener dificultades para obtener contratos. Conviene, por tanto, disponer que los estados miembros puedan reservar a este tipo de talleres el derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido”.

Refiriéndose más adelante, en el **considerando 33**, a la inclusión en los contratos de cláusulas de ejecución especiales tendentes a la puesta en marcha de programas de inserción social, expresándose en los siguientes términos: *“las condiciones de ejecución de un contrato serán compatibles con la presente Directiva siempre y cuando no sean directa o indirectamente discriminatorias y se señalen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. En particular, pueden tener por objeto favorecer la formación profesional en el lugar de trabajo, el empleo de personas que tengan especiales dificultades de inserción, combatir el paro o proteger el medio ambiente. Como ejemplo se pueden citar, entre otras, las obligaciones aplicables a la ejecución del contrato, de contratar a desempleados de larga duración o de organizar acciones de formación para los desempleados o los jóvenes, de respetar en lo sustancial las disposiciones de los convenios fundamentales de la organización Internacional del Trabajo (OIT) en el supuesto de que éstos no se hubieran aplicado en el derecho nacional, de contratar a un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional”*.

El Informe de la subcomisión creada en el Congreso de los Diputados para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas, ya se refería a esta cuestión en el año 2004, señalando: *...“la compra y contratación públicas deben ser claras*

*herramientas para el impulso de la RSE. Enviando señales al mercado de que serán reconocidas y premiadas las empresas que brindan a la sociedad un valor adicional en materia ambiental y/o social. Claros ejemplos de esto pueden ser la inclusión de cláusulas sociales que permitan discriminar positivamente a favor de las empresas de inserción o de los productos de comercio justo”.*

Tanto la vigente ley de contratos de las Administraciones públicas aprobada por RD. legislativo 2/2000 de 16 de junio, como la jurisprudencia del Tribunal supremo y algunas normas autonómicas como la Ley foral de Navarra o la Comunidad Autónoma de Madrid o la Valenciana, habían dado pasos decididos hacia la incorporación de cláusulas sociales en los contratos públicos que primaran a las empresas que tuvieran en su plantilla personas con discapacidad o que se comprometieran a crear empleo estable, (el caso de la Comunidad de Madrid, en su Acuerdo Marco de 1998 y decreto 213/1998 de 17 de diciembre) , pero es en la Ley 30/2007 de 30 de Octubre de Contratos del sector público, donde se produce la transposición de la Directiva arriba mencionada, como refleja la Exposición de motivos de la Ley que en su apartado IV.3 señala: *“Incorporando en sus propios términos y sin reservas las directrices de la directiva 2004/18/CE, la ley de Contratos del sector Público incluye sustanciales innovaciones en lo que se refiere a la preparación y adjudicación de los negocios sujetos a la misma. Sintéticamente expuestas, las principales novedades afectan a la previsión de mecanismos que permitan introducir en la contratación pública **consideraciones de tipo social y medioambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas**, prefigurando una estructura que permita acoger pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos éticos y sociales, como son los de acomodación de las prestaciones a las exigencias de un comercio justo con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo como prevé la resolución del parlamento europeo en Comercio justo y desarrollo (2005/2245 (INI)) y que permitan ajustar la demanda pública de bienes y servicios a las disponibilidad real de los recursos naturales.”*

## **5.2. Instrumentos para la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales.**

Como se ha señalado, una innovación sustancial que introduce la LCSP en la contratación pública (Art. 26 de la directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y el Consejo), es la posibilidad de incorporar mecanismos de introducción de

consideraciones de tipo medioambiental y de tipo social en los contratos, a través de una doble vía:

5.2.1) como condiciones de ejecución del contrato.

5.2.2) como criterios para valorar las ofertas y seleccionar al contratista.

5.2.3) como preferencia en la adjudicación de determinados contratos para determinadas empresas o entidades.

Comenzaremos con el análisis del tratamiento que la Ley da a las cláusulas sociales como condiciones especiales de ejecución del contrato, analizando seguidamente la regulación de la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social, los criterios de preferencia en la adjudicación admisibles, y la adjudicación preferente a favor de organizaciones de comercio Justo en los casos que se señalan, así como la reserva en la participación a favor de los Centros especiales de Empleo, cuestiones todas ellas, reguladas en las disposiciones adicionales sexta y séptima.

### **5.2.1 Cláusulas sociales como condiciones especiales de ejecución del contrato.**

El artículo 102, atribuye a los órganos de contratación la facultad de incorporar al pliego o al contrato, cláusulas especiales de ejecución del mismo siempre que sean compatibles con el derecho comunitario, se indiquen en el pliego y se incorporen al anuncio y al contrato.

Las condiciones especiales de ejecución podrán referirse a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades especiales 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.

Se trata de maximizar los beneficios indirectos que puedan derivarse de los ingentes recursos que mueve la relación contractual, como la utilidad derivada de la misma



para ciertos sectores de la población con determinadas dificultades para acceder al mercado de trabajo. En definitiva, se trata de realizar desde los poderes públicos una contribución a las políticas de intervención en la vida económica, social y política del país, a través de los efectos globales que se pueden conseguir con los contratos realizados desde los poderes públicos.

Las previsiones de ejecución incorporadas a este artículo 102 de la Ley, pretenden, sin menoscabo de la satisfacción de la necesidad que pretende atenderse con la prestación contratada, y sin merma alguna de su calidad, conseguir un beneficio indirecto asumiendo otras obligaciones contractuales compatibles y conexas con la obligación principal, que favorecen esos objetivos de satisfacción medioambiental o social.

#### **a) Sistemas de inclusión de condiciones especiales en los pliegos.**

Los sistemas utilizados para la incorporación de condiciones especiales de ejecución del contrato que satisfagan objetivos de tipo medioambiental o social, son muy diversos.

En primer lugar, es de destacar la prevención establecida en el apartado 1 del citado artículo, primer inciso, al referirse a la necesidad de que esas condiciones “*sean compatibles con el derecho comunitario*”. A este respecto el TJCE ha llamado la atención acerca de la necesidad de que la incorporación de criterios de esta naturaleza a la hora de perfilar el pliego de condiciones, no puede ser un pretexto para ignorar los principios fundamentales del derecho comunitario y en particular el principio de no discriminación. Por eso, *añade*, la referencia a que este tipo de criterios debe quedar vinculada al objeto del contrato, sin que los poderes públicos gocen de una libertad total y absoluta de elección en base a esas políticas medioambientales o sociales, desnaturalizando la verdadera naturaleza de la selección que debe conseguir el mayor grado de eficiencia y en consecuencia la correcta utilización de los fondos públicos a la hora de ejecutar una obra, prestar un servicio o contratar una determinada prestación para satisfacer el interés concreto que motivó el contrato.

Sin perder de vista el indicado límite, el sistema articulado en el artículo 102 permite la ejecución de **proyectos de inserción social como obligación complementaria de la principal**, imponiéndole en la fase de ejecución del contrato, especificándose así en el pliego de condiciones, unas determinadas obligaciones como por ejemplo, la de contratar a personas procedentes de programas de inserción social en un determinado porcentaje o para determinadas unidades de obra o prestaciones, o

a parados de larga duración, mujeres víctimas de malos tratos e incluidas en un determinado programa de ayuda, minorías étnicas, perceptores de rentas básicas, disminuidos psíquicos, desescolarizados, etc. En definitiva, de aquéllas personas que por razones de exclusión social ven disminuidas sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo normalizado.

Las posibilidades son innumerables y las combinaciones múltiples, facilitando las políticas locales concretas de una determinada comunidad local, que puede por esta vía potenciar sus políticas de carácter social y medioambiental de forma considerable sin necesidad de que las partidas específicamente destinadas a estas finalidades financien la totalidad de los programas, y dando la oportunidad a las empresas adjudicatarias de grandes contratos de contribuir socialmente devolviendo a la comunidad una pequeña parte del importante beneficio que la propia comunidad local le entrega como retribución de su prestación.

Las Normas uniformes del Manual de Contratación de la ONU, en su art. 7, alude al principio de que “las personas con dificultad de acceso al empleo deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, entendiéndose como tal el derecho al trabajo” Y el Libro Verde de la unión Europea sobre la Contratación Pública, ya en el año 1996, abogaba por la búsqueda de mecanismos que profundicen las políticas comunitarias en un mercado tan importante como el de la contratación pública, señalando en su apartado 5.42 que *“una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas.”*

#### **b) Efectos de su incumplimiento: Penalidades. Resolución.**

El artículo 102, establece la posibilidad de introducir penalidades para el caso de incumplimiento de esas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 206.g), es decir, a efectos de considerar el incumplimiento causa de resolución del contrato de conformidad con lo dispuesto en el apartado g) del citado artículo que considera causa de resolución del contrato: *..”El incumplimiento de las restantes obligaciones contractuales esenciales, calificadas como tales en los pliegos o en el contrato”.*

Otra alternativa, que refuerza el carácter obligatorio de las condiciones especiales de ejecución, es la previsión legal de que en el caso de que no se haya dado a

estas condiciones el carácter de condiciones esenciales del contrato conforme se señaló en el párrafo anterior, se considere en los propios pliegos o en el contrato su tipificación como infracción grave con las consecuencias previstas en el artículo 49.2 c), que dispone:

*“Además de las previstas en el apartado anterior, son circunstancias que impedirán a los empresarios contratar con las Administraciones Públicas las siguientes:*

*..e) haber incumplido las condiciones especiales de ejecución del contrato establecidas de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave de conformidad con las disposiciones de desarrollo de esta ley, y concurra dolo, culpa o negligencia en el empresario”*

#### **Por tanto y como conclusión, cabe señalar:**

1º.- La Ley posibilita la introducción en el pliego y por tanto en el anuncio de contratación de cláusulas especiales de ejecución del contrato referidas a consideraciones de tipo medioambiental o social siempre que sean compatibles con el derecho comunitario.

2º.- Los pliegos pueden sancionar su incumplimiento a través de dos vías:

a) Estableciendo penalidades o tipificando su incumplimiento como infracción grave.

b) Atribuirles el carácter de condiciones esenciales de ejecución del contrato con los efectos, en caso de incumplimiento, de facultar para la resolución del contrato.

### **5.2.2 Cláusulas sociales y medioambientales como criterio de adjudicación preferente.**

Antes de entrar en la consideración específica de los criterios sociales y medioambientales como criterios a tener en cuenta en la adjudicación de los contratos tal como se recogen en la regulación que se realiza en las mencionadas Disposiciones Adicionales Sexta y séptima, es de destacar el tratamiento que la Ley da al término “oferta económicamente más ventajosa” que constituye otra de las novedades de la LCSP.

Como señala la propia Exposición de Motivos “el concepto legal de “oferta económicamente más ventajosa “ es *sin embargo, más amplio que el manejo en la Directiva 2004/18/CE, englobando tanto la noción estricta presente en la norma comunitaria que presupone la utilización de una multiplicidad de parámetros de valoración, como el criterio del “precio más bajo”* que dicha disposición distingue formalmente de la anterior; la ley ha puesto ambos conceptos comunitarios bajo una misma rúbrica para evitar forzar el valor lingüístico usual de las expresiones utilizadas (no se entendería que la oferta más barata, cuando el único criterio a valorar sea el precio, no fuese calificada como la “económicamente más ventajosa”) y para facilitar su empleo como directriz que resalte la necesidad de atender a criterios de eficiencia en la contratación.

Por su parte, la citada Directiva, en su considerando 46, señala: *“Cuando los poderes adjudicadores opten por adjudicar el contrato a la “oferta económicamente más ventajosa” deben evaluar las ofertas con vistas a determinar cuál de ellas presenta la mejor relación calidad precio. Para ello definirán criterios económicos y cualitativos que en su conjunto deben permitir determinar la oferta económicamente más ventajosa para el poder adjudicador. La determinación de esos criterios dependerá del objeto del contrato, de modo que los mismos permitan evaluar el nivel de rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato tal como se define en las especificaciones técnicas, así como evaluar la relación calidad/precio de cada oferta”*.

A fin de garantizar la igualdad de trato, los criterios de adjudicación deben permitir comparar las ofertas y evaluarlas de manera objetiva. Si se reúnen estas condiciones, **determinados criterios de adjudicación** económicos y cualitativos, **como los que se refieren al cumplimiento de las exigencias medioambientales**, podrán permitir que el poder adjudicador satisfaga las necesidades del público afectado, tal como se definieron en las especificaciones del contrato. En estas mismas condiciones, el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades definidas en las especificaciones del contrato, **propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios/usuarios de las obras suministros y servicios que son objeto del contrato.”**

También es conveniente destacar que el Consejo económico y Social, en su dictamen al anteproyecto de la Ley de modificación de la LCAP (dictamen 5/1998 de 27 de marzo) ya había propugnado la inclusión de una cláusula social entre los criterios de adjudicación del contrato, propuesta que no prosperó, y que se exponía en los siguientes términos:

*“...la enumeración de criterios que se lleva a cabo en el art. 87 de la Ley art. 86 del TRLCAP, como “Criterios para la adjudicación del concurso” habría de comprender una cláusula social que pueda ser valorada junto con los demás criterios en el propio pliego: el número de puestos de trabajo en la actividad contratada, la adopción de medidas de seguridad en el trabajo, la condición de empresa de economía social, la adopción de medidas de protección del medio ambiente, y la acreditación de determinado nivel de contratación laboral estable en la obra o servicio contratado”*

Sin embargo, esta propuesta no va a ser recogida por el legislador en el citado texto legal, sino que tuvo que esperar al actual texto de la LCSP para ver la luz.

Con carácter general, la Ley permite la introducción de los criterios señalados, regulándose en el artículo 134, bajo la rúbrica “criterios de valoración de ofertas” en el que entre otras cosas se señala, que para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenerse a criterios tales como la calidad, el precio...las características medioambientales o vinculadas 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...”.

Tenemos pues, una primera vía de introducción de criterios sociales y medioambientales cuyo único requisito es la exigencia de que esos criterios, respondan a las necesidades que deben definirse en todo contrato, y que satisfagan y sean propias por lo tanto de la categorías de población cuyas necesidades se tratan de satisfacer, en definitiva, un criterio de coherencia para garantizar la eficiencia en la utilización de los recursos públicos y la transparencia en el proceso competitivo necesario en toda adjudicación de contrato.

Y más específicamente, no ya como criterio de selección, sino como clara ventaja en caso de empate, las Disposiciones Adicionales sexta y séptima de la Ley, establecen la preferencia en la adjudicación de contratos a favor de determinadas empresas que más adelante se dirán.

Se echa de menos una disposición específica dirigida a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la propia LCSP. Es por ello que el Consejo de Ministros, en fecha 19 de Octubre salió al paso de esta cuestión, a la vista de un informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales sobre el desarrollo de la Ley orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y hombres aprobada el 22 de marzo de 2007.

El artículo 33 de la ley de Igualdad prevé que las Administraciones Públicas pueden establecer condiciones especiales en relación con al ejecución de los contratos que

se celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido el Consejo de Ministros acuerda que tanto en la redacción de los pliegos como en la documentación preparatoria, así como en los contratos propiamente dichos se establezcan cláusulas que promuevan el principio de igualdad en el ámbito del mercado de trabajo.

Además, anuncia que en el plazo de un año, el Ministerio de trabajo y Asuntos sociales elevará al Consejo de Ministros un Libro Blanco en el que se identificarán los tipos de contratos más adecuados para incorporar las condiciones especiales.

### **5.2.3 Preferencia en la adjudicación a favor de empresas dedicadas a la promoción e inserción laboral o que integren discapacitados en sus plantilla. Comercio justo.**

Como se ha apuntado anteriormente, el art. 49 de nuestra Constitución, ubicado entre los principios rectores de una política social y económica, dispone que los poderes públicos deben realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que deben prestar una atención especializada a fin de que puedan ejercer los derechos garantizados por la Constitución a todos los ciudadanos y que se recogen en el Título I de la misma.

La actuación de los poderes públicos en ese campo comporta una doble intervención, que refleja dos perspectivas, una de carácter directo y otra solo de carácter indirecto puesto que van dirigidas a otro objetivo y no a favorecer en primer término a los trabajadores minusválidos.

Las medidas **directas** están constituidas por la legislación específica dirigida a proteger al minusválido como las contenidas en la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos, y el reciente decreto 240/2007 de 16 de junio que desarrolla su artículo 37.1, y que regula los Programas de Empleo con Apoyo como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

Estos casos, son clara manifestación de **medidas tuitivas directas** al ser el **beneficiario inmediato de las mismas el minusválido**, tanto por la obligación que, en el ejemplo citado de la Ley 13/82, impone ésta a las Empresas públicas y privadas de emplear un número de trabajadores fijos no inferior al 2% (porcentaje

que La Ley 7/2007 del Estatuto del empleado Público en su art. 59 fija en el 5% de las vacantes, que deben ofertarse a personas con discapacidades tal como se definen en el art. 1.2 de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre (RCL 2003, 2818) de Igualdad de oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con discapacidad) como, en el ejemplo del Real Decreto 240/2007 de 16 de junio, por regular el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados que tiene por objeto la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

Ambas medidas van dirigidas de modo directo a un destinatario al que pretenden garantizar o facilitar el acceso a un derecho que de otro modo, les serían difícilmente ejercitable, y que es fundamental para el libre desarrollo de la persona como es el derecho al trabajo.

Pero existen otro tipo de medidas, que solo de forma mediata, indirecta, van dirigidas a la misma finalidad, entre las que destaca por su singular relevancia, la que a continuación se va a comentar y que ya existía en parte, en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobada por RD legislativo 2/200 de 16 de junio en su disposición adicional Octava. En ellas se trata de dar un **trato preferente a las empresas que acceden a la contratación pública y cuenten con trabajadores minusválidos en su plantilla, o se dediquen específicamente a la inserción laboral de personas en situación de exclusión social.**

Se trata de favorecer a potenciales trabajadores que se encuentren en las situaciones que se indican, pero no de una forma directa, sino indirecta en cuanto que la norma va dirigida a favorecer en primer término a las empresas pero solo en cuanto se constata que se han identificado como claras colaboradoras de las políticas de inserción social.

**Como afirma MELERO ALONSO (El contrato administrativo como instrumento para ejercer políticas públicas: Fomento del empleo estable y la contratación con empresas de trabajo temporal.** “Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid, núm 1, enero 1999”), “el valor interpretativo de los principios rectores tiene aquí el sentido de introducir en la figura del contrato administrativo otros instrumentos públicos que trascienden el objeto directo de cada contrato individualmente considerado. Se trata de concebir la contratación administrativa, gracias a la inclusión de cláusulas sociales, como un instrumento para llevar a cabo políticas transversales.”

Los principios rectores enunciados, obligan a integrar la contratación administrativa con el conjunto de políticas de los demás departamentos del Estado favoreciendo las sinergias.

La **Disposición Adicional sexta** de la LCSP, dispone:

*“1.-Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquéllas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones **igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación**”.*

Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por 100, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga de mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla

*2.-Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de los contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquéllas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, reguladas en situación de exclusión social, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30 por 100 de sus puestos de trabajo con personas pertenecientes a los siguientes **colectivos**, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes:*

- a) *Perceptores de rentas mínimas de inserción o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad Autónoma.*
- b) *Personas que no pueden acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.*
- c) *Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.*
- d) *Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.*
- e) *Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.*



f) *Personas con discapacidad.*

3.- *En la misma forma y condiciones podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por **entidades sin ánimo de lucro**, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritos en el correspondiente registro oficial. En este supuesto el órgano de contratación podrá requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.*

4.- Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación 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 siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación”

Del precepto transcrito, cabe formular las siguientes observaciones:

- **Respecto al apartado 1** de la Disposición Adicional 6ª.- De una parte, no se trata de un criterio de adjudicación que debiera valorarse junto con los demás criterios para seleccionar la oferta económicamente más ventajosa, sino de un criterio que hay que traer a colación en un momento posterior a la valoración de los criterios que determinan esa calificación de “más ventajosa”. Estamos ante el supuesto de aplicar a las empresas que ya han sido valoradas conforme a los criterios del pliego, un nuevo criterio que definitivamente decantará la adjudicación a favor de una u otra de las valoradas.

Y para ello es preciso se den los siguientes requisitos:

1.- Que el **pliego haya incorporado esta previsión** de dar preferencia a las empresas que se encuentren en el supuesto previsto en el apartado 1 de la Disposición Adicional Sexta.

2.- Que esas empresas, conocedoras del contenido del Pliego, **hayan acreditado al aportar su documentación acreditando su solvencia técnica**, que disponen de trabajadores en su plantilla en número superior al 2 por 100 y además indicando el número total o mejor, el porcentaje total a los efectos de los que señala el párrafo siguiente para el caso de que haya empate: ...”tendrá preferencia el licitador

que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla”.

3.- Que las proposiciones presentadas por las citadas empresas, “igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación”.

4.- Por último, aunque tal vez debiera decirse en primer lugar, señalar que esta preferencia queda en manos del órgano de contratación dado el carácter facultativo del enunciado (“podrán”), por lo que los Pactos o Declaraciones de Políticas de Compromiso con determinadas Políticas de contratación, pueden servir de cobertura y directriz de obligado cumplimiento para los funcionarios y técnicos encargados de elaborar los Pliegos, haciendo de una posibilidad, una obligación para el poder adjudicador que no dependa de la valoración que ante cada contrato se pueda realizar, con una continuidad y permanencia en el tiempo, coherente con los principios rectores de una política económica y social enunciados en la Carta Magna.

- **Respecto del apartado 2** de la disposición Adicional 6ª.- En este apartado conviven criterios de preferencia con criterios adicionales de valoración, con lo que podría decirse que se da una ventaja sobre otra ventaja o preferencia.

Comienza el texto del apartado 3, señalando igualmente la posibilidad o facultad del órgano de contratación de otorgar una ventaja o preferencia a las empresas dedicadas *“específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, reguladas en la D. A. Novena de la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes del empleo y la mejora del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”*.

Esta preferencia, requiere igualmente que la proposición de la empresa en cuestión, se encuentre en “igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas”.

Pero es en el último párrafo, donde establece además la posibilidad de introducir un criterio de valoración aplicable en este momento final de selección, cuando las ofertas ya han sido valoradas, y se está dilucidando si alguna de las que se encuentren mejor valoradas deben ser consideradas preferentes por dedicarse a la promoción e inserción laboral. Y ese criterio se debe ofrecer y valorar en el propio Pliego, puntuando claramente la valoración a otorgar en el caso de que la empresa de inserción decida comprometerse en su oferta a contratar no menos del 30 % de sus puestos de trabajo con personas de los colectivos que cita el artículo.

Pero aún se debe dar un requisito más: Es la acreditación de la pertenencia a esos colectivos del personal que se comprometa a contratar. Esa acreditación debe realizarse por los servicios sociales públicos competentes, para evitar la utilización fraudulenta de esta ventaja que tiene una finalidad mediata, como se ha señalado más arriba, que no es otra que la aportación social para contribuir a la política de empleo.

- **Respecto del apartado 3** de la Disposición Adicional 6ª.- Aquí nos encontramos con la exigencia de tres requisitos, además de los generales expuestos:

- 1.-El objeto del contrato debe ser una prestación de carácter social o asistencial.
- 2.- Las proposiciones a las que se va a otorgar una ventaja o preferencia son presentadas no por una empresa mercantil, sino por una entidad sin ánimo de lucro.
- 3.-Su objeto social, o su finalidad o actividad según sus Estatutos sociales o reglas fundacionales debidamente inscritos en el registro correspondiente, deben tener relación directa con el objeto del contrato.

Una vez reunidos estos requisitos, se aplicará la preferencia, como se ha señalado anteriormente, si la oferta se encuentra en las mismas condiciones objetivas que la económicamente más ventajosa.

- Respecto del apartado 4 de la disposición Adicional 6ª.- Supuesto muy similar al anterior, pero novedoso, en cuanto recoge una sensibilidad social en el tema del **Comercio Justo**.

Este tema fue objeto de enmiendas, al considerarse que es necesario definir con exactitud los criterios que debe reunir un producto para ser considerado como de Comercio justo. El Parlamento Europeo, describe de forma exhaustiva los criterios característicos del Comercio Justo, y diferencia las Organizaciones de Comercio Justo de otras iniciativas que cumplen estándares menos exigentes, señalando: *“Considerando que, en vista del éxito del comercio Justo y de su falta de protección jurídica, existe el riesgo de que se aprovechen indebidamente de este concepto empresas que accedan al mercado del comercio justo sin cumplir con los criterios exigidos; considerando que ello puede reducir los beneficios de los productores pobres o marginales de los países en desarrollo, reducir la transparencia para los consumidores y violar su derecho a una información adecuada sobre los productos”*.

En ese sentido el Parlamento Europeo reconoce dos vías de comercialización de productos de Comercio Justo, la vía integrada y la vía del etiquetado. Y acredita

como representantes del movimiento internacional del Comercio Justo a las 4 redes principales ,IFAT, EFTA, NEWS y FLO y reconoce su capacidad para desarrollar normas voluntarias armonizadas a escala internacional para los productos y las Organizaciones de Comercio Justo. (Resolución en Comercio Justo y Desarrollo 2005/2245 (INI)).

Vistas las variadas posibilidades que la Ley introduce en la Contratación del Sector Público para incorporar criterios medioambientales y sociales que contribuyan y converjan con una estrategia de “desarrollo sostenible” para una sociedad mejor y un medioambiente más adecuado, serán las propias Administraciones las que podrán adoptar políticas de RS que hagan visibles en su ámbito territorial, los efectos señalados derivados de esa política de contratación.

Para ello, los instrumentos a utilizar pueden consistir, en acuerdos individualizados por cada Administración que en el ejercicio de su autonomía decide incorporar a sus expedientes de contratación esas directrices a la hora de elaborar los Pliegos, bien de forma puntual o bien de carácter general o incluso en la suscripción de Pactos Territoriales, de más amplio alcance tanto temporal como territorial, de las Administraciones Locales de un determinado ámbito, que en uso de su autonomía deciden comprometerse a la adopción de Pliegos tipo de cláusulas administrativas para la contratación que se realice en sus respectivos Ayuntamientos y entes dependientes de los mismos, que incluyan esos criterios sociales y medioambientales y que de esta forma contribuirán de una manera eficaz a la redistribución de recursos en un determinado territorio, combatiendo el paro, coadyuvando a la reinserción social de colectivos con dificultades, ayudando en las políticas de igualdad, ofreciendo vías de acceso al empleo rápidas a las mujeres víctimas de la violencia de género que refuercen las políticas dirigidas a erradicar esta lacra social, etc.

El papel del Consorcio para la gestión del “Pacto territorial para la creación de Empleo Pactem Nord”, en la formación, seguimiento y ayuda a la incorporación de estos trabajadores al mercado de trabajo, a través de los contratos que suscriban los Ayuntamientos integrados en el mismo, puede ser de una gran eficacia si los Ayuntamientos así lo deciden, produciendo indudablemente un efecto multiplicador de las políticas sociales que aprueben cada uno de los Ayuntamientos afectados, sin necesidad de más recursos económicos directos del propio Ayuntamiento, acudiendo simplemente a la Responsabilidad social que decidan exigir a las empresas que contraten con ellos, lo que contribuirá a la vertebración y mejora del entorno social y laboral de los Municipios.

**Por último, como reflexión final, deberíamos también plantearnos algunas**

cuestiones que tienen ver con la extensión e implicación que tales condiciones específicas de ejecución de los contratos y/o cláusulas de tipo social o medioambiental establezcan. En este sentido, se echa en falta en el texto legal la extensión o el límite que la administración tiene para la incorporación de las mismas, pues, podría suceder que una vez establecidos tales condicionantes se “eliminase” a muchas empresas de los concursos públicos al no tener la capacidad organizativa y económica suficiente que les permita afrontar estas condiciones.

Es decir, el ánimo de lucro opera y debe operar en la base de la empresa, por lo que el “sobre coste” de la obra o el servicio asociado a las medidas descritas no debería, en principio, suponer tal reducción del margen del beneficio empresarial que ahuyentase o impidiese a algunas de las empresas, no así a las grandes firmas, a concursar en igualdad de condiciones, incurriéndose tal vez en medidas discriminatorias que podrían conculcar nuestro acervo legislativo.

Así, aunque pendientes todavía del desarrollo reglamentario, ¿cuál sería y cómo se valoraría la inversión social que fuese de justicia y no impidiese el libre concurso a las empresas?

## 6. CONCLUSIONES

Con este trabajo hemos pretendido presentar una serie de herramientas y estrategias que facilitan procesos de cambio en un territorio tendentes a incrementar las oportunidades laborales de las personas más desfavorecidas y, con ello, luchar contra la exclusión social.

La coordinación de los diferentes recursos de empleo y servicios sociales, así como las áreas de promoción económica en colaboración con el tejido empresarial, es uno de los instrumentos más eficaces en el ámbito del empleo. Sin duda, es la empresa el actor principal en la generación de nuevos puestos de trabajo, pero también es cierto que sin los instrumentos, metodologías y la profesionalización de los diferentes servicios asociados a los procesos de inclusión social, la labor de abrir el mercado de trabajo a todos parece casi inalcanzable.

Por tanto, desde nuestro punto de vista, es necesario estabilizar y profesionalizar los diferentes dispositivos de empleo y formación y facilitar a la empresa recursos que le permitan incrementar sus niveles de competitividad sin menoscabo de su corresponsabilidad social, medioambiental y económica.

En este sentido el Consorcio Pactem Nord, a través del proyecto Àgora Nord, ha facilitado un marco de actuación territorial que ha servido de "laboratorio" para la experimentación de una estrategia de actuación basada en el trabajo en red, abordando dicha estrategia a partir de dos ejes fundamentales: por una parte el fortalecimiento personal y, por otra, el fortalecimiento territorial, articulándose desde una perspectiva global y complementándose en nuestro quehacer diario en los diferentes ámbitos de actuación tanto a nivel individual, como grupal y comunitario.

Para ello se diseñó de un lado, una metodología de trabajo centrada en la persona como sujeto receptor y además como sujeto activo del proceso de inserción social y laboral, mediante su participación en itinerarios de inserción desarrollados en red con el objetivo de movilizar e implicar activamente a los ayuntamientos, los agentes económicos y sociales, el movimiento asociativo y en gran medida a las empresas ubicadas en el territorio como motor de generación de oportunidades laborales y de

la riqueza en el territorio.

Por tanto, resulta vital conseguir un compromiso social dirigido a fortalecer la comarca hacia una meta común que es la inclusión social de las personas más desfavorecidas. Pero para ello no sólo es necesario el desarrollo de este fortalecimiento personal sino que debe ir acompañado de un proceso de fortalecimiento comarcal cuyo inicio fue el compromiso de todos los integrantes de la Agrupación de Desarrollo para que el proyecto Àgora Nord fuera posible.

A partir de este compromiso se ha ido trabajando diferentes espacios de participación territorial a través de los grupos especializados conformados en comisiones de trabajo que han aportado su grano de arena al debate de la Responsabilidad Social Corporativa en el marco de la inserción laboral de determinados colectivos que tienen su acceso y mantenimiento del empleo restringido y condicionado por una serie de elementos discriminadores que les excluye del mercado de trabajo.

Por otra parte en la búsqueda de ese fortalecimiento territorial se ha indagado sobre una metodología de actuación en las empresas y en el tejido empresarial que, partiendo de las posibilidades que ofrece el desarrollo de una conciencia responsable para con el entorno comarcal, se establezca un marco adecuado para la integración social de estos colectivos.

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa nos ha permitido abordar nuestra actuación en los centros de trabajo desde un planteamiento novedoso cuya fuerza ha estado en la confianza que muchas empresas han depositado en el trabajo del equipo profesional y en el acompañamiento llevado a cabo.

Una actuación que pensamos ha sido relevante en relación al trabajo con las empresas ha sido la implementación de un tipo de formación que ha sabido conjugar las necesidades de las personas desempleadas con las necesidades de personal capacitado que han manifestado numerosas empresas.

Nos queda mucho camino por recorrer en relación a profundizar en este tipo de actuaciones, no obstante, el Àgora Nord nos ha posibilitado la experimentación de una metodología de trabajo con las empresas a través de un itinerario con un objetivo muy claro, hacer partícipe a las empresas en el proceso de desarrollo humano necesaria para la comarca, a través de la dimensión social de la Responsabilidad Social Corporativa.

En otro orden de cosas, el proyecto ha servido de punto de partida para la experimentación desde el propio Consorcio, de una acción relativa a la inclusión de aspectos sociales a través de cláusulas sociales introducidas en el proceso de

contratación pública, concretamente en el caso de la contratación de un servicio, el proceso de contratación pública tenía por objeto contratar una empresa para la edición de la “guía de recursos de l’Horta Nord”, en tal proceso se incluyó una cláusula para la contratación de personas desfavorecidas. Si bien esta medida se dispuso con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Contratos del Sector Público, fue en su momento un revulsivo que nos animó a seguir trabajando en esta dirección.

La experiencia llevada a cabo ha servido para conocer los mecanismos de inclusión de estas cláusulas en la contratación pública y ha puesto de manifiesto que la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos puede ser una potente herramienta de cohesión social y de inclusión social de personas desfavorecidas, en riesgo o en situación de exclusión social.

Los ayuntamientos tienen ante sí un reto muy importante en relación a la acción positiva que puedan desarrollar en este ámbito y aunque queda mucho por hacer, esperamos que las ilusiones iniciales que nos llevaron a ejecutar este proyecto nos guíen ahora hacia nuevos caminos orientados a la consecución de una comarca socialmente responsable.



## 7. ANEXO:

**A) INSTRUMENTOS Y CONSIDERACIONES PARA LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA ADMINISTRACIÓN. INFORMES TÉCNICOS Y JURÍDICOS: MODELOS DE PLIEGOS.**

**B) II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG “HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE”, LEY DE EMPRESAS DE INSERCIÓN ESTATAL Y AUTONÓMICA.**

**A) Instrumentos y consideraciones para la aplicación práctica de las cláusulas sociales en la administración. Informes técnicos y jurídicos: modelos de pliegos.**

---

Recogemos en este apartado diferentes instrumentos y consideraciones que derivan tanto de la entrada en vigor de la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, como de la experiencia del Consorcio Pactem Nord. Igualmente, recogemos algunas consideraciones del Grupo Temático Nacional de la Iniciativa Comunitaria Equal, que abordó la Responsabilidad Social Corporativa.

Antes de presentar diferentes instrumentos para la incorporación y aplicación práctica de las cláusulas sociales en la administración, nos detendremos en las conclusiones del “Informe de buenas prácticas para la implementación de cláusulas sociales”. Sobre este particular, agradecemos la colaboración y la labor del Proyecto Equal Lamegi (Gobierno del País Vasco), especialmente a Santiago Lesmes Zabalegui<sup>26</sup> por su sabia contribución en el ámbito de la incorporación de cláusulas sociales.

Nos parece oportuno recoger la “secuencia” propuesta en las conclusiones del “Informe de buenas prácticas para la implementación de cláusulas sociales” para la implantación de las cláusulas sociales.

---

<sup>26</sup> Consultor experto contratado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para el asesoramiento en materia de RSE. Indicar que compareció en las Cortes para efectuar una propuesta de mejora al texto del proyecto de Ley de Contratos del Sector Público.

*FASE 1: SENSIBILIZACIÓN: Aconsejan realizar actuaciones de sensibilización previa en el territorio antes de formar técnicamente, como por ejemplo, incluir una ponencia en unas jornadas de inserción laboral y RSC.*

*FASE 2: FORMACIÓN TÉCNICA: Dirigida a la formulación técnica y jurídica y a la resolución de dudas por parte de las secretarías e intervención de los ayuntamientos. Además incluir al personal técnico de empleo y servicios sociales con el objetivo de obtener su implicación futura y mostrar metodologías de intervención entre empleo y contratación.*

*FASE 3: IMPLANTACIÓN: Explica que el diseño estratégico debe considerar ciertas variables como la existencia de empresas de inserción y CEE, apoyo político, implicación de secretarías e intervención, equipo especializado en cláusulas sociales.*

*FASE 4: PROPUESTAS NORMATIVAS: Ejemplos. Cláusulas sociales en el informe del Congreso sobre RSC. Cláusulas sociales en la ley de contratos del sector público, etc.*

*FASE 5: EVALUACIÓN Y DIFUSIÓN: Con el objetivo de rediseñar las acciones y volver a implementarlas tras un proceso de mejora continua.*

En cuanto a la aplicación práctica de las cláusulas sociales en el Consorcio Pactem Nord, presentamos el modelo de pliego de cláusulas administrativas empleado en la contratación del servicio de diseño gráfico, impresión, encuadernación y edición de la “GUÍA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L’HORTA NORD” así como el pliego de prescripciones técnicas. Debemos indicar que estos pliegos fueron desarrollados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 30/2007 de octubre de contratos del Sector Público, de manera que en aquel momento se identificó en el propio objeto del contrato la formación en la empresa de al menos dos personas, como argumentación jurídica que permitiese a la entidad incluir medidas específicas.

Presentamos posteriormente diferentes modelos, adaptados al ofrecido como referente por la Unión Europea y a la Ley 30/2007 de contratos del Sector Público.

## **1. PLIEGOS ANTERIORES A LA LEY 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público. (LCSP).**

---

**1.a)** Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir el procedimiento negociado para contratar el servicio de diseño gráfico, impresión, encuadernación y edición de la “GUÍA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L’HORTA NORD”

financiada por el Fondo Social Europeo a través de la Iniciativa Comunitaria Equal, (proyecto Ágora Nord), y formación simultánea en prácticas de al menos dos alumnos/as previamente seleccionados por el Consorcio.

**1.b)** Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del servicio de diseño gráfico, impresión, encuadernación y edición de la “GUÍA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L'HORTA NORD” financiada por el Fondo Social Europeo a través de la Iniciativa Comunitaria Equal, (proyecto Ágora Nord), y formación simultánea en prácticas de al menos dos alumnos/as previamente seleccionados por el Consorcio.

---

## **2. MODELOS DE PLIEGOS ASOCIADOS A LA LEY 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público. (LCSP).**

---

### **2.1) Modelos de pliegos cuyo objeto del contrato sea la contratación de obras:**

**2.1.a)** Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación mediante **procedimiento abierto** del proyecto de ejecución de las obras de....., **con inclusión de condiciones especiales de ejecución del contrato.**

**2.1.b)** Pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación mediante **procedimiento restringido** del proyecto de ejecución de las obras de....., **con inclusión de condiciones especiales de ejecución del contrato.**

**2.1.c)** Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la licitación mediante **procedimiento abierto** del proyecto de ejecución de las obras de....., **con preferencia en la adjudicación de empresas que tengan personas discapacitadas en plantilla, con condiciones especiales de ejecución.**

### **2.2) MODELOS DE PLIEGOS CUYO OBJETO DEL CONTRATO SEA LA CONTRATACIÓN DE SUMINISTROS:**

**2.2.a)** Pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la contratación mediante **procedimiento negociado sin publicidad** del contrato de suministro de ....., **con criterios de Comercio Justo.**

## **1. PLIEGOS ANTERIORES A LA LEY 30/2007 LCSP**

---

**1.a) PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADO PARA CONTRATAR EL SERVICIO DE DISEÑO GRÁFICO, IMPRESIÓN, ENCUADERNACIÓN Y EDICIÓN, DE LA GUIA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L'HORTA NORD FINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL (proyecto Ágora Nord) Y FORMACIÓN SIMULTÁNEA EN PRÁCTICAS DE AL MENOS DOS ALUMNOS PREVIAMENTE SELECCIONADOS POR EL CONSORCIO.**

### **1ª.- OBJETO DEL CONTRATO:**

El objeto del contrato es la prestación del servicio de diseño gráfico, impresión, encuadernación y edición de una "Guía de recursos de la Comarca de l'Horta Nord" financiada por el fondo social europeo a través de la I.C. Equal, y formación simultánea en prácticas de al menos dos alumnos/as previamente seleccionados por el Consorcio, de acuerdo con las condiciones que se especifican en el pliego de condiciones técnicas. Y la edición del CD, con el mismo nombre.

La prestación se ajustará a las condiciones contenidas en este Pliego y en el de Prescripciones Técnicas.

### **2ª.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:**

La forma de adjudicación será el procedimiento negociado sin publicidad, al amparo de lo previsto por el artículo 210.h) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

### **3ª.- PRESUPUESTO DEL CONTRATO:**

El servicio, objeto del contrato se financiará con cargo a la partida presupuestaria 322/06/22706 Estudios y trabajos técnicos del Proyecto Ágora Nord I.C. Equal.

El precio del contrato asciende a 25.000€, pudiendo ser mejorado a la baja por los ofertantes. A todos los efectos se entenderá que las ofertas presentadas comprenden el IVA.

#### **4ª.- PAGO DEL PRECIO DE ADJUDICACIÓN DEL SERVICIO:**

El pago del precio del servicio se efectuará previa presentación de factura visada por la responsable de los trabajos o el Gerente, en su caso. A la factura, facilitada por triplicado, se adjuntará albarán de entrega de material debidamente firmado y sellado por la dependencia que ha recibido la mercancía.

#### **5ª.- CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO:**

El contrato se ejecutará con arreglo a las cláusulas del mismo y de acuerdo con las instrucciones que para su interpretación diera al contratista el Consorcio.

El contrato de Servicio relacionado con los trabajos técnicos de edición se efectuará en el **plazo de 90 días** a partir de la formalización del contrato, siendo el **lugar de entrega del objeto del contrato el domicilio del Consorcio Pactem Nord (C/ Virgen de los Desamparados, nº 26 de Burjassot.- Valencia).**

El contrato de Servicio relacionado con la formación de dos alumnos/as del proyecto Àgora Nord suscrito a través de un convenio de prácticas en empresa se entenderá realizado una vez las prácticas hayan sido ejecutadas. En el caso de contratación laboral, la empresa acreditará tal circunstancia presentando copia compulsada del contrato de trabajo de la persona seleccionada desde el proyecto Àgora Nord. El contrato, antes de su finalización podrá ser objeto de prórroga en las condiciones del artículo 198 del TRLCAP.

Si durante el desarrollo de los trabajos, se detectase la conveniencia o necesidad de su modificación o la realización de actuaciones no contratadas, se actuará en la forma prevista en los artículos 59, 101 y 210,d del TRLCAP. La modificación de las condiciones de trabajo llevará implícita la actualización del programa de trabajo.

La ejecución del contrato se realizará por el contratista con las responsabilidades contenidas en el artículo 211 del TRLCAP y será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para el Consorcio o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

El órgano de contratación determinará si la prestación realizada por el contratista se ajusta a las prescripciones establecidas para su ejecución y cumplimiento, para ello requerirá si lo considera necesario informe del Director de los Trabajos o del Gerente. Si los trabajos efectuados no se adecuan a la prestación contratada, como

consecuencia de vicios o defectos imputables al contratista, podrá rechazar la misma, quedando exento de la obligación de pago o teniendo derecho, en su caso, a la recuperación del precio satisfecho.

Se fija un **periodo de garantía de 10 días**, a contar desde la fecha de recepción de los trabajos por el órgano de contratación.

Terminado el plazo de garantía sin que el Consorcio haya formulado reparos, el contratista quedará exento de responsabilidad por razón de la prestación efectuada, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 217 y siguientes del TRLCAP.

#### **6ª.- CAPACIDAD PARA CONTRATAR:**

Están capacitados para contratar las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar o acrediten la correspondiente clasificación o, en su defecto solvencia económica, financiera o técnica en los términos de los arts. 16 Y 18 del TRLCAP y, no estén afectados por ninguna de las circunstancias que enumera el art. 20 como prohibitivas para contratar, además de que se trate de personas físicas o jurídicas cuya finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y se acredite debidamente y dispongan de una organización con elementos personales y materiales suficientes para la debida ejecución del contrato.

La Administración podrá contratar con uniones de empresas que se constituyan temporalmente al efecto de conformidad con el art. 24 del TRLCAP. Cada uno de los empresarios que componen la agrupación deberá acreditar su capacidad de obrar y la solvencia económica, financiera, técnica o profesional con la presentación contenida en los artículos 16, 17, 18 y 19 del TRLCAP, debiendo indicar los nombres y circunstancias de quienes la suscriban, la participación de cada uno de ellos y la persona o entidad que ostentará la representación durante la vigencia del contrato ante el Consorcio, así como la asunción del compromiso de constituirse en Unión Temporal de Empresas, sin que sea necesaria la formalización de las mismas en Escrituras Públicas hasta que se haya efectuado la adjudicación. Las empresas responderán solidariamente ante el Consorcio.

#### **7ª.- GARANTÍA DE LA CONTRATACIÓN:**

Al amparo de lo dispuesto en el art. 37 de TRLCAP, el contratista está exento de

prestación de fianza al establecerse que no se procederá a realizar abono alguno hasta la entrega y conformidad del 50% de los trabajos.

### **8ª.- CONSULTA DE EMPRESARIOS:**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 92 del TRLCAP y del art. 93 del RDL 1098/2001, de 12 de octubre, antes de la adjudicación, siempre que ello sea posible, será necesario solicitar ofertas al menos a tres empresas capacitadas para la realización del objeto del contrato. La petición de ofertas a los empresarios se realizará, siempre que ello sea posible, mediante solicitud escrita del órgano de contratación. En el supuesto de que razones de urgencia aconsejen agilización de los trámites, esta petición se realizará por cualquier método que lo permita, dejando constancia de todo ello en el expediente.

Los participantes presentarán en un sobre cerrado y firmado por ellos mismos o persona que los represente, en el que se indicará además de la razón social y denominación de la entidad o persona que lo presenta, el título del procedimiento negociado y contendrá la documentación exigida en la cláusula 8ª de este pliego.

### **9ª.- PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES: LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN, FORMALIDADES Y DOCUMENTACIÓN**

9.1.- LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN: Las ofertas se presentarán en el Registro de la entidad sito en la C/Virgen de los desamparados, nº 26, Burjassot-Valencia, durante el plazo establecido en la invitación, de 9 a 13 horas.

Cuando las ofertas sean remitidas por correo se estará a lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. (FAX DEL SERVICIO: 96 364 67 13). Para el caso de que el último día de presentación coincida en sábado, dicho plazo se entenderá que finaliza el primer día hábil siguiente.

No obstante transcurridos 10 días desde la terminación del plazo de presentación, no será admitida ninguna proposición enviada por correo.

9.2.- FORMALIDADES: Las proposiciones se incluirán en un sobre cerrado en el que se reflejará el contenido, en la forma que se indica y el nombre del ofertante.

El sobre contendrá la proposición económica ajustándose al modelo contenido en el

Anexo I de este pliego y se presentará cerrado, debiendo tener la siguiente inscripción **“PROPOSICIÓN ECONÓMICA PARA TOMAR PARTE EN EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADO DE ADJUDICACIÓN DEL SERVICIO DE DISEÑO GRÁFICO, IMPRESIÓN, ENCUADERNACIÓN Y EDICIÓN, DE LA GUIA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L’HORTA NORD Y FORMACIÓN EN PRÁCTICAS DE DOS ALUMNOS/AS.”**

Cada proponente únicamente podrá presentar una sola proposición. Tampoco podrá suscribirse ninguna propuesta de unión temporal con otros, si lo ha hecho individualmente o figuran en más de una unión temporal.

Además contendrá la siguiente documentación general: **(Todos los documentos deben ser originales o fotocopias compulsadas)**

1. Relación ordenada de todos los documentos incluidos en este sobre.
2. Documento o documentos que acrediten la personalidad del empresario y la representación, en su caso, del firmante de la proposición, consistentes en:
  - 2.1. Documento Nacional de Identidad del proponente, cuando se trate de personas físicas o empresarios individuales. Cuando se trate de empresas que fueren personas jurídicas, se aportará Escritura de constitución de la Sociedad Mercantil, debidamente inscrita en el Registro, cuando esta sea exigible, en otros casos, la capacidad de obrar se acreditará mediante la Escritura o documento de constitución, estatutos o acto fundacional, en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente Registro oficial.

Sobre la capacidad de obrar de las empresas no españolas de Estados miembros de la Comunidad Europea y de las restantes empresas extranjeras, se estará a lo dispuesto en los artículos 9 y 10 del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre.
  - 2.2. Escritura de poder bastanteada por cualquiera de los Secretarios de las Entidades Consorciadas.
  - 2.3. En caso de concurrir a la contratación varias empresas, constituyendo una unión temporal, cada una de ellas deberá acreditar su personalidad y capacidad, indicando los nombres y circunstancias de los empresarios que suscriben las proposiciones y la participación de cada una de ellas, designando la persona o Entidad que, durante la vigencia del contrato, ha de ostentar la representación de la unión ante la Administración.
3. Declaración responsable del proponente, haciendo constar que no se halla incurso en ninguna de las prohibiciones para contratar enumeradas en el art. 20 del TRLCAP.



4. Declaración de estar al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y de las cuotas de la Seguridad Social.
5. Seguro de Responsabilidad Civil de la empresa, que cubra las actividades.
6. Acreditación de la solvencia económica y financiera, técnica o profesional por cualquiera de los medios previstos por los artículos 16 y 19 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

#### **10ª.- ADJUDICACIÓN DEFINITIVA:**

El órgano de contratación, vista la propuesta de la Mesa de Contratación, emitida tras los informes técnicos que considere pertinentes, adjudicará definitivamente el contrato a la proposición que, cumpliendo las condiciones del pliego, resulte más ventajosa, sin atender exclusivamente al valor económico de la misma, de acuerdo con los criterios señalados en el pliego de prescripciones técnicas.

#### **11ª.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:**

Si en el plazo de treinta días, a contar desde el siguiente a la notificación de la adjudicación, no se formalizase el contrato por causas imputables al contratista, la administración podrá acordar la resolución del mismo con indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. Si dichas causas son imputables a la Entidad se estará a lo dispuesto en el artículo 54.3 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

#### **12ª.- RIESGO Y VENTURA Y REVISIÓN DE PRECIOS:**

La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista. El presente contrato no está sujeto a revisión de precios por ser su plazo de ejecución de 90 días y entenderse, en principio, que la duración del contrato no excederá de un año desde su adjudicación, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 103 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

#### **13ª.- RESOLUCIÓN DEL CONTRATO:**

Serán causa de resolución del contrato, las establecidas en los artículos 111 y 214 del TRLCAP, con los efectos previstos en los artículos 113 y 215 del mismo texto y 109, 113 del Reglamento General LCAP.

#### **14ª.- INDEMNIZACIÓN AL CONTRATISTA:**

Si la recepción se efectuase pasado el plazo de un mes, contado a partir de la fecha fijada y la demora fuese imputable a la Administración, el contratista tendrá derecho a ser indemnizado de los daños y perjuicios que la demora le irroque.

#### **15ª.- RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA POR VICIOS O DEFECTOS EN LOS TRABAJOS EFECTUADOS DURANTE EL PLAZO DE GARANTÍA:**

El contratista será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Administración o para terceros por las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

Si durante el plazo de garantía se acreditase la existencia de vicios o defectos en los trabajos efectuados, la administración tendrá derecho a reclamar al contratista la subsanación de los mismos.

Durante el plazo de garantía el contratista tendrá derecho a conocer y ser oído sobre las observaciones que se formulen en relación con el cumplimiento de la prestación contratada.

Si la Administración constatase, durante el plazo de garantía, que los trabajos efectuados no se adecuan a la prestación contratada, como consecuencia de vicios o defectos imputables al contratista, podrá dentro de aquel plazo, rechazar la misma quedando exento de la obligación de pago o teniendo derecho, en su caso a la recuperación del precio satisfecho.

#### **16ª RÉGIMEN JURÍDICO:**

En lo previsto expresamente en el presente pliego de condiciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas; Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre por el que se aprueba el Reglamento General de Contratos de las Administraciones Públicas, Ley 7/85, de 2 de abril y RD Legislativo 781/86, de 18 de abril.

#### **17ª JURISDICCIÓN COMPETENTE:**

Las cuestiones litigiosas surgidas sobre interpretación, modificación, resolución y efectos de los contratos serán resultas por los Órganos de contratación,

cuyas resoluciones agotarán la vía administrativa y abrirán la vía Contencioso-Administrativa, a tenor de la Ley de dicha jurisdicción, sin perjuicio de que los interesados puedan interponer recurso potestativo de reposición previsto en los arts. 116 y 117 de la Ley 30/ 1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## **ANEXO I-**

### **MODELO DE PROPOSICIÓN**

Don ..... mayor de edad, vecino de ..... , con domicilio en ..... , titular del DNI nº ..... expedido con fecha ..... , en nombre propio (o en representación de ..... , vecino de ..... con domicilio en ..... , conforme acreditado con Poder Bastanteado) enterado del procedimiento negociado tramitado para adjudicar el Servicio de **DISEÑO GRÁFICO, IMPRESIÓN, ENCUADERNACIÓN Y EDICIÓN, DE LA GUIA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L'HORTA NORD FINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL (proyecto Àgora Nord) Y FORMACIÓN SIMULTANEA EN PRÁCTICAS DE DOS ALUMNOS**, se compromete a ejecutarlo por el precio de ..... Euros (en letra y número), IVA incluido, con sujeción al Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas.

..... a ..... de ..... de 200 .....

Fdo.: .....

**1.b) PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE DISEÑO GRÁFICO, IMPRESIÓN, ENCUADERNACIÓN Y EDICIÓN, DE LA GUIA DE RECURSOS DE LA COMARCA DE L'HORTA NORD FINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO A TRAVÉS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL (proyecto Àgora Nord) Y FORMACIÓN SIMULTÁNEA EN PRÁCTICAS DE AL MENOS DOS ALUMNOS/AS PREVIAMENTE SELECCIONADOS POR EL CONSORCIO.**

## **1ª.- OBJETO:**

Es objeto de este Pliego definir las condiciones técnicas particulares de la contratación del servicio de diseño gráfico, impresión, encuadernación y edición de la Guía de Recursos de la Comarca de l'Horta Nord financiada por el Fondo Social Europeo I.C. Equal, y formación simultánea en prácticas de al menos dos alumnos/as previamente seleccionados por el Consorcio.

## **2ª.- CARACTERÍSTICAS DE LA PUBLICACIÓN:**

a) Diseño Gráfico de portada, interior e índices separadores para cada una de las ocho áreas (recursos formativos, recursos sanitarios, educativos de empleo) con ilustraciones relacionadas con cada temática. Será imprescindible presentar modelo del diseño.

b) Impresión:

b.1) Carpetas de anillas:

- Impresión: 4 tintas. (Portadas + guardas)
- Acabado: películado mate.

b.2) Interior:

- Páginas: 696 pág.
- Papel: couché semimate de 150 grs.
- Impresión: 2 tintas (pantones distintos para cada grupo según Índice).
- Acabado: troquelado de todas las páginas con 2 agujeros y coleccionados.

b.3) Índices separadores:

- Separatas: 12 pág.
- Papel: couché semimate de 300 grs.
- Impresión: 4+0.
- Acabado: películado mate, fabricación de troquel y troquelado con pestañas.

c) Encuadernación: CARPETAS DE 2 ANILLAS coleccionados

d) Tamaño láminas: 21 x 21 cms.

e) Cantidad: 1.000 ejemplares.

### **3ª.- CARACTERÍSTICAS DEL CD:**

a) Diseño Gráfico de portada, Díptico informativo y CD. (Será imprescindible presentar modelo del diseño).

b) Impresión, serigrafiado y grabación:

b.1) CD:

- La información a grabar será la misma que estará en la carpeta.
- Acabado: encelofanado y pegado a las carpetas.

b.2) Dípticos:

- Papel: couché semimate de 150 grs.
- Impresión: 4+4 tintas.
- Acabado: Doblado y metido con el CD.

c) Cantidad: 1.000 ejemplares.

### **4ª.- CRITERIOS DE VALORACIÓN:**

Los criterios de valoración que se aplicarán a las ofertas presentadas, así como la puntuación máxima de los mismos, serán los siguientes:

4.1.- Se valorará hasta con 40 puntos el compromiso por escrito por parte de las empresas de formar a personas con dificultades de acceso al empleo o el compromiso de contratación de al menos una persona por un período mínimo de seis meses a jornada completa seleccionados entre usuarios/as del proyecto Àgora Nord, con arreglo a la siguiente escala:

- Por la formación de 3 personas: 25 puntos.
- Por la formación de 4 personas: 30 puntos.
- Por la contratación de 1 persona: 40 puntos.

4.2.-Se valorará hasta con 35 puntos las mejoras que sobre el pliego de condiciones técnicas que aporte el interesado, con arreglo a la siguiente escala:

- Relacionadas con un mayor número de ejemplares: cada 50 ejemplares de más 5 puntos.

4.3.- Se valorará hasta con 30 puntos la mayor baja en el precio. La valoración económica se asignará proporcionalmente a las bajas ofertadas, asignando el máximo de puntos a la mejor oferta.

## 2. MODELOS DE PLIEGOS ASOCIADOS A LA LEY 30/2007 LCSP

**2.1.A) PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO DEL PROYECTO DE EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE ....., CON INCLUSIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.**

### **1. PERFIL DE CONTRATANTE:**

**Entidad:**.....;

**con Domicilio postal en**.....

**calle**.....nº.....

**C.P.**..... **Teléfonos de contacto:**.....

**.....,dirección de Internet: www**.....;

**correo electrónico:**.....

### **2. OBJETO DEL CONTRATO.**

2.1 Es objeto de este contrato la **ejecución de las obras de** “.....

.....

.....

.....” con la siguiente clasificación según la

CPV (Vocabulario común de Contratos Públicos, aprobado por reglamento

nº 2195/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de noviembre de

2002 y modificado por Reglamento (CE) nº 2151/2003 de la Comisión de

16 de diciembre de 2003: Objeto Principal:.....

Nomenclatura principal:.....Nomenclatura

adicional:.....; y con arreglo al Proyecto redactado

por el Ingeniero/ Arquitecto D.....

....., aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado

en fecha.....; o Resolución nº..... de Alcaldía/Teniente de Alcalde

de fecha .....

..... habiéndose realizado el replanteo previo del mismo en

fecha....., según acta obrante en el expediente.

Tendrán carácter contractual los siguientes documentos del Proyecto:

- La memoria,
- Los planos,
- Los pliegos de prescripciones técnicas,
- Los cuadros de precios,
- El programa de trabajo incluido en el proyecto, o el que en su caso se apruebe por el poder adjudicador a propuesta del adjudicatario.
- El pliego de cláusulas administrativas particulares, que prevalecerá en caso de contradicción frente a cualquier cláusula o determinación que pudiera contener el Proyecto y los documentos mencionados.

*(señálese lo que proceda)*

**2.2. El tipo de licitación , a la baja**, es de ..... euros, al que se añadirá el importe del Impuesto del Valor Añadido que corresponda, por lo que no serán admisibles las proposiciones que rebasen dicha cifra.

En el precio del contrato se incluyen todos los medios personales y materiales necesarios y adecuados, incluido el personal procedente de los itinerarios de inserción laboral que debe contratar como condición especial de ejecución del contrato, así como los desplazamientos , maquinaria y en general cuantos sean precisos para la ejecución del Proyecto señalado.

### **3.3. Necesidades a satisfacer mediante el contrato:**

Las necesidades que pretenden satisfacerse mediante el presente contrato son las siguientes:

(.....)

**2.4. El plazo de ejecución** del contrato es de.....meses/años, contados a partir del día siguiente al de la firma del acta de comprobación del replanteo.

De acuerdo con el Programa de Trabajo incluido en el Proyecto, se establecen los siguientes plazos parciales que afectan a las siguientes partes de la obra.

El cómputo de la duración del contrato se establece entre la fecha de recepción por el adjudicatario de la notificación de la resolución de adjudicación del contrato y aquélla en que tenga lugar la devolución de la fianza definitiva.

Este plazo solo será prorrogable cuando concurren las circunstancias exigidas por la legislación vigente.

**2.5. Pago.-** El pago del precio se realizará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de expedición de las certificaciones de obras, debidamente firmadas por el Director de las Obras y aprobadas por el órgano competente, conforme a lo dispuesto en el art. 200 de LCSP.

### **3. GARANTÍAS EXIGIDAS**

#### **a) Provisional:**

Dadas las circunstancias concurrentes en este contrato, se exige la constitución de una **garantía provisional** para responder del mantenimiento de las ofertas hasta la adjudicación provisional por importe del ..... por 100 del tipo de licitación, excluido el importe del IVA.

La garantía provisional se extinguirá automáticamente y será devuelta a los licitadores inmediatamente después de la adjudicación definitiva, salvo que se acuerde y así se justifique en el expediente aplicar su importe como parte de la garantía definitiva del 5 % en cuyo caso se cancelará junto con ésta.

*(Conforme al art. 91 LCSP esta garantía en caso de que se exija no podrá ser superior a un 3 por 100 del presupuesto del contrato)*

**b) Definitiva:** Además el que resulte adjudicatario provisional deberá constituir una garantía del 5 por 100 del importe de adjudicación, excluido el importe del IVA., en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP.

*(En ningún caso cabe eximir de la constitución de esta garantía en contratos de obras y concesión de obras públicas)*

#### **c) Complementaria:**

- No se exigirá garantía complementaria.
- Deberá constituirse una garantía complementaria del ..... por ciento del precio de adjudicación.

*(Señálese lo que proceda con una cruz, teniendo en cuenta que la garantía complementaria podrá llegar hasta el 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato).*



Las garantías exigidas podrán prestarse en alguna de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP, y se podrá acreditar su constitución por **medios electrónicos, informáticos o telemáticos**, siempre que la comunicación se realice con firma electrónica de la persona que haya acreditado ante el poder adjudicador, y disponga de poder otorgado por la empresa, debidamente bastanteado, adjuntándose el justificante de ingreso bancario o de constitución del aval o del certificado del contrato de seguro de caución en la Caja General de depósitos o en sus sucursales de las delegaciones de Economía y Hacienda o en la caja de la Entidad Local o poder adjudicador contratante.

**d) Global:**

En caso de que el licitador tenga constituida una garantía global a favor de la Administración para afianzar las responsabilidades que pudieran derivarse de la ejecución de todos los contratos que celebre con la Administración, deberá aportar el justificante o certificación acreditativa de su existencia y suficiencia que deberá aportar con la documentación, en cuyo caso no será necesario presentar garantía definitiva al afectarse la parte correspondiente de la global al cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato.

**4. EXISTENCIA DE CRÉDITO.**

Existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente para atender las obligaciones económicas que se deriven del cumplimiento de este contrato, cuya existencia se hace constar en el certificado de retención de créditos y fiscalización previa obrante en el expediente, realizada por el Interventor, con cargo a la Partida ....., del Presupuesto del ejercicio de .....

- No existen aportaciones de otras Administraciones, financiándose íntegramente con fondos municipales./o
- Consta en el expediente la plena disponibilidad de la subvención concedida por la Comunidad Autónoma (Consellería de ) por importe de.....garantizándose la misma con.....

*(señálese con una cruz lo que proceda)*

## 5. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

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 y favorecer la formación en el lugar de trabajo, el adjudicatario se obliga expresamente a realizar nuevas contrataciones laborales asociadas a la ejecución del contrato en los términos que se reflejan en la propuesta de convenio anexo a este Pliego, que podrán ser mejorados por el licitador.

En este sentido, la empresa adjudicataria suscribirá un convenio de colaboración con el **Consortio para la creación de Empleo “Pactem Nord”** en el que está integrado el Ayuntamiento contratante, con el objetivo de delimitar:

- El número de nuevos trabajadores que se incorporarán a la empresa adjudicataria, nunca en porcentaje inferior al 5%, pudiéndose contratar al personal en áreas de la empresa no asociadas exclusivamente a la ejecución directa de la obra objeto de licitación.
- La duración de los contratos de trabajo, que podría extenderse más allá de la propia ejecución de la obra.
- La coordinación entre los profesionales de empleo y servicios sociales del ayuntamiento y el Consorci Pactem Nord, encargados de la derivación de candidatos, elaboración de informes y seguimiento de la contratación en el marco de los itinerarios de inserción social y laboral.
- Las medidas específicas de acompañamiento y adaptación al puesto de trabajo.
- Los mecanismos de seguimiento y, en su caso, de sustitución de las contrataciones laborales efectuadas y de cualquier otra obligación que venga determinada en el convenio.

A estas condiciones especiales de ejecución el licitador podrá añadirse otras relacionadas con la puesta en marcha de un programa de formación en empresa con compromiso de contratación, en los términos que deberán reflejarse en la propuesta de convenio de colaboración que, en todo caso, deberá recoger:

- El programa formativo de la formación en empresa, con identificación precisa de los módulos formativos teóricos y prácticos, el centro de trabajo y el horario.
- El número de personas a formar en la propia empresa y el compromiso de contratación.
- El tutor en la empresa encargado de la formación en empresa y el profesional del ayuntamiento y/o del Consorcio encargado del seguimiento del proceso formativo y la contratación.

- La asunción de los costes asociados exclusivamente al proceso de formación en empresa: becas, seguros, desplazamientos, fundamentalmente, con los criterios de concesión de los mismos.

Se incorporará como anexo al contrato de ejecución de obras, el convenio de colaboración que se firme entre la empresa adjudicataria, el ayuntamiento y el Consorcio Pactem Nord en el que se definirá el alcance y cuantía de las obligaciones que deberá asumir la empresa adjudicataria como condiciones especiales de ejecución del contrato objeto de licitación.

La ejecución y cumplimiento del convenio referido, que se firme junto con el contrato de obras, tendrá carácter de obligación contractual esencial a los efectos señalados en el artículo 206g) de la LCSP, pudiendo por tanto su incumplimiento ser causa de resolución del contrato.

Se incorporará como anexo al contrato de ejecución de obras, la relación de trabajadores que serán dados de alta en la empresa adjudicataria procedentes de itinerarios de inserción.

**6. DIRECCIÓN FACULTATIVA DE LAS OBRAS Y RESPONSABLE DEL CONTRATO. Cumplimiento de legislación social y medioambiental.-** El órgano de contratación designará antes de la firma del contrato, la persona o personas que integrarán la dirección facultativa de las obras, que incluye la Dirección de la obra, la Dirección de la ejecución de las obras y la coordinación de la Seguridad, incluyéndose en el contrato el nombre de los designados, que podrán ser técnicos del propio Ayuntamiento o técnicos contratados.

Igualmente, el Ayuntamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de LCSP, designará un responsable del contrato, que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Director facultativo.

La empresa será responsable de la estricta observancia de las normas vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y protección de medio ambiente.

Es responsabilidad exclusiva del contratista el cumplimiento de las normas en materia de seguridad social y protección e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales, quedando excluida la Administración de cualquier responsabilidad, aún

subsidiaria por razón de infracciones del contratista a aquélla legislación.

Será obligación del contratista indemnizar todos los daños y perjuicios que se causen a terceros como consecuencia de las operaciones que requiera la ejecución del contrato, conforme al art. 198 LCSP

**7. RIESGO Y VENTURA.-** La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista y este no tendrá derecho a indemnizaciones por causa de pérdidas, averías o perjuicios ocasionados en las obras, sino en los casos de fuerza mayor.

**8. REVISIÓN DE PRECIOS.-** En este contrato el adjudicatario no podrá solicitar revisión de precios, ni interesar indemnización alguna por posibles elevaciones de precios durante la ejecución.

**9. RESOLUCIÓN.-** Son causas de resolución del contrato las señaladas en los artículos 206, 207 y 208 de la LCSP, estableciéndose expresamente que **el incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato, calificadas de obligaciones esenciales y recogidas en el convenio anexo al contrato que se firme**, conforme al apartado 3.4 de este Pliego, se considera causa de resolución del contrato conforme al apartado g) del art. 206 de LCSP:

## **10. SISTEMA DE SELECCIÓN.**

El contrato se adjudicará en procedimiento abierto, de forma que todo empresario interesado podrá presentar una proposición quedando excluida toda negociación de los términos del contrato con los licitadores.

### **10.1 Plazos de presentación de proposiciones:**

El plazo de recepción de ofertas se fija en 26 días contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o del Estado y en el perfil del contratante accesible en la siguiente dirección web: [www.xxx.yyy.es](http://www.xxx.yyy.es)

*(Señálese el plazo que proceda según el tipo de contrato y su regulación armonizada o no, de conformidad con lo dispuesto en el art. 143 LCSP; en el contrato de obras si no está sujeto a regulación armonizada, el plazo mínimo es de 26 días, por lo que puede establecerse si se precisa, uno mayor)*

## 10.2 Criterios de selección del contratista.

La adjudicación se efectuará a la oferta económicamente más ventajosa teniendo en cuenta los criterios que se enumeran a continuación *(los criterios deben indicarse con su ponderación o bien en orden decreciente de importancia en caso de que no sea posible la ponderación por motivos que puedan demostrarse)*.

Criterios	Ponderación
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____

**10.3 Subasta electrónica.-** *(Si se opta por esta modalidad; en caso de no ser así, se valorarán las ofertas en mesa de Contratación con arreglo a los criterios señalados en el apartado anterior)*. Se realizará una subasta electrónica con arreglo a las siguientes especificaciones:

- a) los elementos a cuyos valores se referirá la subasta son los establecidos en el apartado anterior, pudiendo pujarse en las siguientes condiciones:

*(señálese la forma de efectuar las pujas y las diferencias mínimas que se exigirán)*

- b) el dispositivo electrónico utilizable es accesible desde [www.xxx.yyy.es](http://www.xxx.yyy.es) donde se encuentra la información pertinente para su utilización y las especificaciones técnicas de conexión.

- c) La fórmula matemática aplicable a las clasificaciones automáticas de las ofertas que se vayan presentando es la siguiente:

*(señálese la forma de llevar a cabo la reclasificación automática)*

- d) Los licitadores se reclasificarán automáticamente por orden decreciente de puntuación, figurando identificados exclusivamente con un número asignado en el momento de admisión, y siendo visible para todos tanto el número de participantes como las puntuaciones obtenidas por cada uno, pero en ningún caso la identidad de los participantes en la subasta.

- e) La subasta comenzará a las.....horas del día y terminará a las horas del día .....

**10.4 Adjudicación provisional:** Una vez concluida la subasta electrónica el contrato se adjudicará provisionalmente en función de los resultados de la misma.

(En caso de que no se haya optado por esta modalidad, se señalará lo siguiente: *En el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo para presentar las ofertas, (o también puede señalarse día y hora en el Pliego: ej: “el primer lunes hábil al día en que finalice el plazo de presentación de ofertas, a las once horas en la Sala de Reuniones del Ayto de ...”) en acto público, se procederá a la apertura del sobre conteniendo la documentación exigida en el Pliego conforme al art 130 de LCSP, y seguidamente a la apertura de las proposiciones y examen de las mismas, procediéndose a la ponderación de los criterios que deben aplicarse conforme al Pliego. En caso de que esté prevista la intervención del Comité de expertos y así se efectúe, habida cuenta de las características del contrato, el informe de evaluación que realicen vinculará a la Mesa de contratación a efectos de formular su propuesta al órgano de contratación. En todo caso la mesa de contratación podrá solicitar cuantos informes precise antes de formular su propuesta y cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen las especificaciones del Pliego.*)

La propuesta de adjudicación no crea derecho alguno a favor del licitador propuesto frente a la Administración, sin perjuicio de que si no se efectúa la adjudicación de acuerdo con la propuesta, la Administración deberá motivar su decisión.

**10.5 Adjudicación definitiva.-** La adjudicación provisional se acordará por el órgano de contratación en resolución motivada y se notificará a todos los candidatos o licitadores, publicándose además en un diario oficial o en el perfil de contratante del órgano de contratación accesible en la dirección web señalada en cláusula 1, advirtiendo al adjudicatario de la obligación de presentar en el plazo de 15 días hábiles contados desde la publicación de la adjudicación provisional, los documentos acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad social y cualesquiera otros acreditativos de su aptitud para contratar o la efectiva disposición de los medios que se hubieren comprometido a adscribir a la ejecución del contrato.

La adjudicación provisional se elevará a definitiva en el plazo de 10 días hábiles siguientes a aquél en que expire el plazo señalado anterior.

Si el adjudicatario provisional no acreditase las condiciones exigidas, el órgano de contratación podrá efectuar una segunda adjudicación provisional a favor del siguiente mejor puntuado, y siempre que éste preste su conformidad, a cuyo efecto se le dará un plazo de 10 días para aportar la documentación pertinente.

La adjudicación definitiva se publicará en el perfil del contratante del órgano de contratación.

*(Si la cuantía del contrato es superior a 100.000 euros debe publicarse en el BOE o en el diario de autonómico o de la Provincia. Art 138 LCSP; si está sujeto a regulación armonizada, en el de la UE y en el del Estado).*

**11- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.-** Deberá formalizarse en el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la adjudicación definitiva, constituyendo título suficiente para acceder a cualquier registro público. Junto con el contrato deberá firmarse en unidad de acto, el convenio regulador de las condiciones especiales de ejecución del contrato

Si el contratista solicitase que se eleve a escritura pública correrán de su cuenta los gastos de la misma.

## **12. PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS**

a) Podrán presentar ofertas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, españolas o extranjeras que tengan plena capacidad de obrar, no se encuentren incurso en prohibición para contratar, y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional o en los casos exigidos en la Ley, se encuentren debidamente clasificadas.

*(Señalar la clasificación exigida en caso de ser necesaria)*

b) Las personas físicas o jurídicas de estados no pertenecientes a la Unión europea deberán justificar mediante informe de la respectiva Misión Diplomática Permanente española, que el Estado de procedencia de la empresa extranjera admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración, entes, organismos o entidades del sector público asimilables en forma análoga y demás requisitos establecidos en el art. 44 de LCSP.

**12.1 Documentación.-** La oferta se presentará en sobre cerrado si se presenta por correo, o si se registra personalmente en el Registro de Plicas del órgano de contratación, y en caso de presentarse por medios electrónicos, se presentará en archivo separado del que contenga la documentación administrativa que a continuación se relacionará, y a través del dispositivo electrónico accesible en el perfil del contratista.

c) Las personas participantes deberán presentar la siguiente documentación:

- **Documento nacional de identidad** del presentador, y en caso de ser persona jurídica **poder en vigor, bastantado** por Notario o por el Secretario del Ayuntamiento
- **Escritura de constitución de la empresa o Estatutos de la Entidad**, debidamente inscrita en los Registros correspondientes, en los que se acredite que las prestaciones a contratar se incluyen en el ámbito de actividad que le son propios
- Acreditación de capacidad conforme a lo dispuesto en el artículo 47 en el caso de empresas comunitarias, debiendo acreditar su inscripción en el registro procedente de acuerdo con la legislación del estado en que esté establecida la empresa, o en su caso mediante una declaración jurada o certificado conforme a las normas comunitarias de aplicación, o mediante informe de la Misión diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular
- En caso de presentarse **en unión temporal con otra u otras empresas**, compromisos de duración de la misma por el tiempo que dure el contrato, así como **designación de representante único** con poderes bastantes para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta al extinción del mismo
- La prueba de no estar incurso en prohibición para contratar se realizará mediante testimonio judicial o certificación administrativa o en caso de no poder aportarlos, mediante declaración responsable ante autoridad administrativa o notario público.
- Clasificación o en su caso acreditación de la solvencia económica y financiera, técnica y profesional, por alguno de los medios establecidos en los art 64 y 65 debiéndose especificar además, los nombres y la cualificación profesional del personal responsable de ejecutar la prestación, y compromiso de adscripción de los medios personales y materiales necesarios para el contrato, compromiso que adquiere el carácter de obligación esencial
- “ Acreditación del cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y normas de gestión medioambiental (en contratos sujetos a regulación armonizada)

**13.-NORMATIVA APLICABLE.-** En lo no previsto en este Pliego, es de aplicación la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del sector Público, el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y demás normas comunitarias, estatales o autonómicas aplicables.



**2.1.B) PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO RESTRINGIDO DEL PROYECTO DE EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE.....**CON INCLUSIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.****

**1. PERFIL DE CONTRATANTE:**

**Entidad:**.....;

**con Domicilio postal en**.....

**calle**.....**nº**.....

**C.P.**..... **Teléfonos de contacto:**.....

**.....,dirección de Internet: www**.....;

**correo electrónico:**.....

**2. OBJETO DEL CONTRATO.**

2.1 Es objeto de este contrato **la ejecución de las obras de** “.....

.....

.....” con la siguiente clasificación según la

CPV (Vocabulario común de Contratos Públicos, aprobado por reglamento

nº 2195/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de noviembre de

2002 y modificado por Reglamento (CE) nº 2151/2003 de la Comisión de

16 de diciembre de 2003: Objeto Principal:.....

Nomenclatura principal:.....Nomenclatura

adicional:.....; y con arreglo al Proyecto redactado

por el Ingeniero/ Arquitecto D.....

....., aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado

en fecha.....; o Resolución nº..... de Alcaldía/Teniente de Alcalde

de fecha .....

..... habiéndose realizado el replanteo previo del mismo en

fecha....., según acta obrante en el expediente.

Tendrán carácter contractual los siguientes documentos del Proyecto:

- La memoria,
- Los planos,
- Los pliegos de prescripciones técnicas,

- Los cuadros de precios,
- El programa de trabajo incluido en el proyecto, o el que en su caso se apruebe por el poder adjudicador a propuesta del adjudicatario.
- El pliego de cláusulas administrativas particulares, que prevalecerá en caso de contradicción frente a cualquier cláusula o determinación que pudiera contener el Proyecto y los documentos mencionados.

*(señálese lo que proceda).*

**2.2. El tipo de licitación, a la baja,** es de ..... euros, al que se añadirá el importe del Impuesto del Valor Añadido que corresponda, por lo que no serán admisibles las proposiciones que rebasen dicha cifra.

En el precio del contrato se incluyen todos los medios personales y materiales necesarios y adecuados, incluido el personal procedente de los itinerarios de inserción laboral que debe contratar como condición especial de ejecución del contrato, así como los desplazamientos, maquinaria y en general cuantos sean precisos para la ejecución del Proyecto señalado.

**3.3. Necesidades a satisfacer mediante el contrato:**

Las necesidades que pretenden satisfacerse mediante el presente contrato son las siguientes:

(.....)

**2.4. El plazo de ejecución** del contrato es de ..... meses/años, contados a partir del día siguiente al de la firma del acta de comprobación del replanteo.

De acuerdo con el Programa de Trabajo incluido en el Proyecto, se establecen los siguientes plazos parciales que afectan a las siguientes partes de la obra.

El cómputo de la duración del contrato se establece entre la fecha de recepción por el adjudicatario de la notificación de la resolución de adjudicación del contrato y aquella en que tenga lugar la devolución de la fianza definitiva.

Este plazo sólo será prorrogable cuando concurren las circunstancias exigidas por la legislación vigente.

**2.5. Pago.-** El pago del precio se realizará dentro de los sesenta días siguientes a

la fecha de expedición de las certificaciones de obras, debidamente firmadas por el Director de las Obras y aprobadas por el órgano competente, conforme a lo dispuesto en el art. 200 de LCSP.

### **3. GARANTÍAS EXIGIDAS.**

#### **a) Provisional:**

Dadas las circunstancias concurrentes en este contrato, se exige la constitución de una **garantía provisional** para responder del mantenimiento de las ofertas hasta la adjudicación provisional por importe del ..... por 100 del tipo de licitación, excluido el importe del IVA.

La garantía provisional se extinguirá automáticamente y será devuelta a los licitadores inmediatamente después de la adjudicación definitiva, salvo que se acuerde y así se justifique en el expediente aplicar su importe como parte de la garantía definitiva del 5% en cuyo caso se cancelará junto con ésta.

*(Conforme al art. 91 LCSP esta garantía en caso de que se exija no podrá ser superior a un 3 por 100 del presupuesto del contrato).*

**b) Definitiva:** Además el que resulte adjudicatario provisional deberá constituir una garantía del 5 por 100 del importe de adjudicación, excluido el importe del IVA., en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP.

*(En ningún caso cabe eximir de la constitución de esta garantía en contratos de obras y concesión de obras públicas).*

#### **c) Complementaria:**

- No se exigirá garantía complementaria.
- Deberá constituirse una garantía complementaria del ..... por ciento del precio de adjudicación.

*(Señálese lo que proceda con una cruz, teniendo en cuenta que la garantía complementaria podrá llegar hasta el 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato).*

Las garantías exigidas podrán prestarse en alguna de las formas establecidas en el

artículo 84 de la LCSP, y se podrá acreditar su constitución por **medios electrónicos, informáticos o telemáticos**, siempre que la comunicación se realice con firma electrónica de la persona que haya acreditado ante el poder adjudicador, y disponga de poder otorgado por la empresa, debidamente bastantado, adjuntándose el justificante de ingreso bancario o de constitución del aval o del certificado del contrato de seguro de caución en la Caja General de depósitos o en sus sucursales de las delegaciones de Economía y Hacienda o en la caja de la Entidad Local o poder adjudicador contratante.

**d) Global:**

En caso de que el licitador tenga constituida una garantía global a favor de la Administración para afianzar las responsabilidades que pudieran derivarse de la ejecución de todos los contratos que celebre con la Administración, deberá aportar el justificante o certificación acreditativa de su existencia y suficiencia que deberá aportar con la documentación, en cuyo caso no será necesario presentar garantía definitiva al afectarse la parte correspondiente de la global al cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato.

**4. EXISTENCIA DE CRÉDITO.**

Existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente para atender las obligaciones económicas que se deriven del cumplimiento de este contrato, cuya existencia se hace constar en el certificado de retención de créditos y fiscalización previa obrante en el expediente, realizada por el Interventor, con cargo a la Partida ....., del Presupuesto del ejercicio de .....

- No existen aportaciones de otras Administraciones, financiándose íntegramente con fondos municipales./o
- Consta en el expediente la plena disponibilidad de la subvención concedida por la Comunidad Autónoma ( Consellería de ) por importe de.....garantizándose la misma con.....

*(señálese con una cruz lo que proceda).*

**5. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.-**

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 y favorecer la formación en el lugar de trabajo, el adjudicatario se obliga

expresamente a realizar nuevas contrataciones laborales asociadas a la ejecución del contrato en los términos que se reflejan en la propuesta de convenio anexo a este Pliego, que podrán ser mejorados por el licitador.

En este sentido, la empresa adjudicataria suscribirá un convenio de colaboración con el **Consortio para la creación de Empleo “Pactem Nord”** en el que está integrado el Ayuntamiento contratante, con el objetivo de delimitar:

- El número de nuevos trabajadores que se incorporarán a la empresa adjudicataria, nunca en porcentaje inferior al 5%, pudiéndose contratar al personal en áreas de la empresa no asociadas exclusivamente a la ejecución directa de la obra objeto de licitación.
- La duración de los contratos de trabajo, que podría extenderse más allá de la propia ejecución de la obra.
- La coordinación entre los profesionales de empleo y servicios sociales del ayuntamiento y el Consorci Pactem Nord, encargados de la derivación de candidatos, elaboración de informes y seguimiento de la contratación en el marco de los itinerarios de inserción social y laboral.
- Las medidas específicas de acompañamiento y adaptación al puesto de trabajo.
- Los mecanismos de seguimiento y, en su caso, de sustitución de las contrataciones laborales efectuadas y de cualquier otra obligación que venga determinada en el convenio.

A estas condiciones especiales de ejecución el licitador podrá añadirse otras relacionadas con la puesta en marcha de un programa de formación en empresa con compromiso de contratación, en los términos que deberán reflejarse en la propuesta de convenio de colaboración que, en todo caso, deberá recoger:

- El programa formativo de la formación en empresa, con identificación precisa de los módulos formativos teóricos y prácticos, el centro de trabajo y el horario.
- El número de personas a formar en la propia empresa y el compromiso de contratación.
- El tutor en la empresa encargado de la formación en empresa y el profesional del ayuntamiento y/o del Consorcio encargado del seguimiento del proceso formativo y la contratación.
- La asunción de los costes asociados exclusivamente al proceso de formación en empresa: becas, seguros, desplazamientos, fundamentalmente, con los criterios de concesión de los mismos.

Se incorporará como anexo al contrato de ejecución de obras, el convenio de colaboración que se firme entre la empresa adjudicataria, el ayuntamiento y el Consorcio Pactem Nord en el que se definirá el alcance y cuantía de las obligaciones que deberá asumir la empresa adjudicataria como condiciones especiales de ejecución del contrato objeto de licitación.

La ejecución y cumplimiento del convenio referido, que se firme junto con el contrato de obras, tendrá carácter de obligación contractual esencial a los efectos señalados en el artículo 206g) de la LCSP, pudiendo por tanto su incumplimiento ser causa de resolución del contrato.

Se incorporará como anexo al contrato de ejecución de obras, la relación de trabajadores que serán dados de alta en la empresa adjudicataria procedentes de itinerarios de inserción.

**6. DIRECCIÓN FACULTATIVA DE LAS OBRAS Y RESPONSABLE DEL CONTRATO. Cumplimiento de legislación social y medioambiental.-** El órgano de contratación designará antes de la firma del contrato, la persona o personas que integrarán la dirección facultativa de las obras, que incluye la Dirección de la obra, la Dirección de la ejecución de las obras y la coordinación de la Seguridad, incluyéndose en el contrato el nombre de los designados, que podrán ser técnicos del propio Ayuntamiento o técnicos contratados.

Igualmente, el Ayuntamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de LCSP, designará un responsable del contrato, que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Director facultativo.

La empresa será responsable de la estricta observancia de las normas vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y protección de medio ambiente.

Es responsabilidad exclusiva del contratista el cumplimiento de las normas en materia de seguridad social y protección e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales, quedando excluida la Administración de cualquier responsabilidad, aún subsidiaria por razón de infracciones del contratista a aquélla legislación.

Será obligación del contratista indemnizar todos los daños y perjuicios que se causen a terceros como consecuencia de las operaciones que requiera la ejecución del contrato, conforme al art. 198 LCSP.

**7. RIESGO Y VENTURA.-** La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista y este no tendrá derecho a indemnizaciones por causa de pérdidas, averías o perjuicios ocasionados en las obras, sino en los casos de fuerza mayor.

**8. REVISIÓN DE PRECIOS.-** En este contrato el adjudicatario no podrá solicitar revisión de precios, ni interesar indemnización alguna por posibles elevaciones de precios durante la ejecución.

**9. RESOLUCIÓN.-** Son causas de resolución del contrato las señaladas en los artículos 206, 207 y 208 de la LCSP, estableciéndose expresamente que **el incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato, calificadas de obligaciones esenciales y recogidas en el convenio anexo al contrato que se firme**, conforme al apartado 3.4 de este Pliego, se considera causa de resolución del contrato conforme al apartado g) del art. 206 de LCSP.

#### **10.- PROCEDIMIENTO:**

**10.1** El contrato se adjudicará en procedimiento **RESTRINGIDO**, de forma que solo podrán presentar proposiciones aquellos empresarios que a su solicitud, y en atención a su solvencia, sean seleccionados por el órgano de contratación. No se admitirá negociación alguna de los términos del contrato con los solicitantes o candidatos.

**10.2. INVITACIONES A PARTICIPAR:** Las invitaciones contendrán una referencia al anuncio de licitación publicado e indicarán la fecha límite para la recepción de ofertas, la dirección a la que deben enviarse y la lengua en que deban estar redactadas, si se admiten o no otras lenguas además del valenciano y castellano, los criterios de adjudicación del contrato que se tendrán en cuenta, el orden decreciente de importancia atribuido a los mismos, y el lugar, día y hora de apertura de proposiciones, acompañándose a la invitación un ejemplar de los pliegos y copia de la documentación complementaria.

Se cursarán al menos cinco invitaciones para participar en el procedimiento, y en todo caso el número de invitaciones no será superior a .....

**10.3 SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN.-** El plazo para la presentación de solicitudes de participación será de 10 días naturales contados desde la publicación del anuncio. Si el último día del plazo fuese inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

(Conforme a la Disposición Adicional 15 de la LCSP si la Ley no se señala expresamente que sean inhábiles, los plazos se entenderán referidos a días naturales. El plazo señalado es el mínimo establecido en el art. 148.2 de LCSP).

A la solicitud de participación se acompañarán los documentos señalados en la cláusula 5.8 de este Pliego y 130 de la LCSP, así como los que acrediten la solvencia en la forma exigida en la cláusula 4.2 de este Pliego. La oferta se presentará en sobre cerrado si se presenta por correo, o si se registra personalmente en el Registro de Plicas del órgano de contratación, y en caso de presentarse por medios electrónicos, se presentará a través del dispositivo electrónico accesible en el perfil del contratista.

Las personas participantes deberán presentar la siguiente documentación:

- **Documento nacional de identidad** del presentador, y en caso de ser persona jurídica **poder en vigor, bastanteadado** por Notario o por el Secretario del Ayuntamiento
- **Escritura de constitución de la empresa o Estatutos de la Entidad**, debidamente inscrita en los Registros correspondientes, en los que se acredite que las prestaciones a contratar se incluyen en el ámbito de actividad que le son propios
- Acreditación de capacidad conforme a lo dispuesto en el artículo 47 en el caso de empresas comunitarias, debiendo acreditar su inscripción en el registro procedente de acuerdo con la legislación del estado en que esté establecida la empresa, o en su caso mediante una declaración jurada o certificado conforme a las normas comunitarias de aplicación, o mediante informe de la Misión diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular
- En caso de presentarse **en unión temporal con otra u otras empresas**, compromisos de duración de la misma por el tiempo que dure el contrato, así como **designación de representante único** con poderes bastantes para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta al extinción del mismo
- La prueba de no estar incurso en prohibición para contratar se realizará mediante testimonio judicial o certificación administrativa o en caso de no poder aportarlos, mediante declaración responsable ante autoridad administrativa o notario público.
- Clasificación o en su caso acreditación de la solvencia económica y financiera, técnica y profesional, por alguno de los medios establecidos



en los art 64 y 65 debiéndose especificar además, los nombres y la cualificación profesional del personal responsable de ejecutar la prestación, y compromiso de adscripción de los medios personales y materiales necesarios para el contrato, compromiso que adquiere el carácter de obligación esencial.

- Acreditación del cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y normas de gestión medioambiental (en contratos sujetos a regulación armonizada).

**10.4 CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS.-** Los criterios de solvencia que se considerarán a efectos de efectuar la selección previa de candidatos son los siguientes:

- Acreditación de su solvencia económica y financiera por uno o varios de los medios siguientes (artículo 64.1 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre. BOE de 31 de octubre):
  - a) Declaraciones apropiadas de entidades financieras o, en su caso, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales.
  - b) Las cuentas anuales presentadas en el Registro Mercantil o en el Registro oficial que corresponda. Los empresarios no obligados a presentar las cuentas en Registros oficiales podrán aportar, como medio alternativo de acreditación, los libros de contabilidad debidamente legalizados.
  - c) Declaración sobre el volumen global de negocios y, en su caso, sobre el volumen de negocios en el ámbito de actividades correspondiente al objeto del contrato, referido como máximo a los tres últimos ejercicios disponibles en función de la fecha de creación o de inicio de las actividades del empresario, en la medida en que se disponga de las referencias de dicho volumen de negocios.
- Acreditación de la solvencia técnica por uno o varios de los medios siguientes (artículo 65 de la Ley 30/2007 de 30 de octubre, BOE de 31 de octubre):
  - a) Relación de las obras ejecutadas en el curso de los cinco últimos años, avalada por certificados de buena ejecución para las obras más importantes; estos certificados indicarán el importe, las fechas y el lugar de ejecución de las obras y se precisará si se realizaron según las reglas por las que se rige la profesión y se llevaron normalmente a buen término; en su caso, dichos certificados serán comunicados directamente al órgano de contratación por la autoridad competente.
  - b) Declaración indicando los técnicos o las unidades técnicas, estén o no integradas en la empresa, de los que ésta disponga para la ejecución de las

obras, especialmente los responsables del control de calidad, acompañada de los documentos acreditativos correspondientes.

- c) Títulos académicos y profesionales del empresario y de los directivos de la empresa y, en particular, del responsable o responsables de las obras.
- d) En los casos adecuados, indicación de las medidas de gestión medioambiental que el empresario podrá aplicar al ejecutar el contrato.
- e) Declaración sobre la plantilla media anual de la empresa y la importancia de su personal directivo durante los tres últimos años, acompañada de la documentación justificativa correspondiente.
- f) Declaración indicando la maquinaria, material y equipo técnico del que se dispondrá para la ejecución de las obras, a la que se adjuntará la documentación acreditativa pertinente.

*(Este apartado se puntuará de 0 a 10 atribuyéndose un 10 a la más solvente y distribuyéndose la puntuación en forma decreciente a las demás candidatas).*

**10.5 SELECCIÓN DE SOLICITANTES.-** El órgano de contratación comprobará la personalidad y capacidad de los solicitantes y procederá a seleccionar en base a las acreditaciones aportadas de su solvencia a los que deben pasar a la fase siguiente.

Una vez seleccionados se cursará invitación a que presenten sus proposiciones, en el plazo de quince días (si el contrato por su cuantía no está sujeto a regulación armonizada), las cuales se valorarán conforme a los criterios que a continuación se señalan.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE VALORACIÓN DE las proposiciones de los candidatos preseleccionados:

Se señalan los siguientes criterios de selección por orden decreciente:

- Volumen de facturación en los dos últimos años.... Puntos.
- Experiencia en obras del mismo grupo de clasificación (CPV) en los dos últimos años.....Puntos.
- Precio: Rebaja en el tipo, por cada.....euros, 1 punto hasta un máximo de ..... puntos.

**10.6 ADJUDICACIÓN.-**La adjudicación provisional se acordará por el órgano de contratación en resolución motivada y se notificará a todos los candidatos o licitadores, publicándose además en un diario oficial o en el perfil de contratante del órgano de contratación accesible en la dirección web señalada en cláusula 1, advirtiendo al adjudicatario de la obligación de presentar en el plazo de 15 días

hábiles contados desde la publicación de la adjudicación provisional, los documentos acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad social y cualesquiera otros acreditativos de su aptitud para contratar o la efectiva disposición de los medios que se hubieren comprometido a adscribir a la ejecución del contrato.

La adjudicación provisional se elevará a definitiva en el plazo de 10 días hábiles siguientes a aquél en que expire el plazo señalado anterior.

Si el adjudicatario provisional no acreditase las condiciones exigidas, el órgano de contratación podrá efectuar una segunda adjudicación provisional a favor del siguiente mejor puntuado, y siempre que éste preste su conformidad, a cuyo efecto se le dará un plazo de 10 días para aportar la documentación pertinente.

La adjudicación definitiva se publicará en el perfil del contratante del órgano de contratación.

*(Si la cuantía del contrato es superior a 100000 euros debe publicarse en el BOE o en el diario de autonómico o de la Provincia. Art 138 LCSP; si está sujeto a regulación armonizada, en el de la UE y en el del Estado)*

**11. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.-** Deberá formalizarse en el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la adjudicación definitiva, constituyendo título suficiente para acceder a cualquier registro público. Junto con el contrato deberá firmarse en unidad de acto, el convenio regulador de las condiciones especiales de ejecución del contrato. Si el contratista solicitase que se eleve a escritura pública correrán de su cuenta los gastos de la misma.

**6. NORMATIVA APLICABLE.** En lo no previsto en este Pliego, es de aplicación la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del sector Público, el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y demás normas comunitarias, estatales o autonómicas aplicables.

**2.1.C) PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR LA LICITACIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO DEL PROYECTO DE EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE....., CON PREFERENCIA EN LA ADJUDICACIÓN DE EMPRESAS QUE TENGAN PERSONAS DISCAPACITADAS**

**EN PLANTILLA, CON CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.**

**1. PERFIL DE CONTRATANTE:**

**Entidad:**.....;  
**con Domicilio postal en**.....  
**calle**.....**nº**.....  
**C.P.**..... **Teléfonos de contacto:**.....  
**.....,dirección de Internet: www**.....;  
**correo electrónico:**.....

**2. OBJETO DEL CONTRATO.**

2.1 Es objeto de este contrato la **ejecución de las obras de** “.....  
.....  
.....” con la siguiente clasificación según la CPV (Vocabulario común de Contratos Públicos, aprobado por reglamento nº 2195/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de noviembre de 2002 y modificado por Reglamento (CE) nº 2151/2003 de la Comisión de 16 de diciembre de 2003: Objeto Principal:.....  
Nomenclatura principal:.....Nomenclatura adicional:.....; y con arreglo al Proyecto redactado por el Ingeniero/ Arquitecto D.....  
....., aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en fecha.....; o Resolución nº..... de Alcaldía/Teniente de Alcalde de fecha .....  
..... habiéndose realizado el replanteo previo del mismo en fecha....., según acta obrante en el expediente.

Tendrán carácter contractual los siguientes documentos del Proyecto:

- La memoria,
- Los planos,
- Los pliegos de prescripciones técnicas,
- Los cuadros de precios,
- El programa de trabajo incluido en el proyecto, o el que en su caso se

apruebe por el poder adjudicador a propuesta del adjudicatario.

- El pliego de cláusulas administrativas particulares, que prevalecerá en caso de contradicción frente a cualquier cláusula o determinación que pudiera contener el Proyecto y los documentos mencionados.

*(señálese lo que proceda).*

**2.2. El tipo de licitación , a la baja,** es de ..... euros, al que se añadirá el importe del Impuesto del Valor Añadido que corresponda, por lo que no serán admisibles las proposiciones que rebasen dicha cifra.

En el precio del contrato se incluyen todos los medios personales y materiales necesarios y adecuados, incluido el personal procedente de los itinerarios de inserción laboral que debe contratar como condición especial de ejecución del contrato, así como los desplazamientos, maquinaria y en general cuantos sean precisos para la ejecución del Proyecto señalado.

### **2.3. Necesidades a satisfacer mediante el contrato:**

Las necesidades que pretenden satisfacerse mediante el presente contrato son las siguientes:

(.....)

**2.4. El plazo de ejecución** del contrato es de.....meses/años, contados a partir del día siguiente al de la firma del acta de comprobación del replanteo.

De acuerdo con el Programa de Trabajo incluido en el Proyecto, se establecen los siguientes plazos parciales que afectan a las siguientes partes de la obra.

El cómputo de la duración del contrato se establece entre la fecha de recepción por el adjudicatario de la notificación de la resolución de adjudicación del contrato y aquella en que tenga lugar la devolución de la fianza definitiva.

Este plazo solo será prorrogable cuando concurren las circunstancias exigidas por la legislación vigente.

**2.5. Pago.-** El pago del precio se realizará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de expedición de las certificaciones de obras, debidamente firmadas por el Director de las Obras y aprobadas por el órgano competente, conforme a lo dispuesto en el art. 200 de LCSP.

### 3. GARANTÍAS EXIGIDAS.

#### a) Provisional:

Dadas las circunstancias concurrentes en este contrato, se exige la constitución de una **garantía provisional** para responder del mantenimiento de las ofertas hasta la adjudicación provisional por importe del ..... por 100 del tipo de licitación, excluido el importe del IVA.

La garantía provisional se extinguirá automáticamente y será devuelta a los licitadores inmediatamente después de la adjudicación definitiva, salvo que se acuerde y así se justifique en el expediente aplicar su importe como parte de la garantía definitiva del 5 % en cuyo caso se cancelará junto con ésta.

*(Conforme al art. 91 LCSP esta garantía en caso de que se exija no podrá ser superior a un 3 por 100 del presupuesto del contrato)*

**b) Definitiva:** Además el que resulte adjudicatario provisional deberá constituir una garantía del 5 por 100 del importe de adjudicación, excluido el importe del IVA., en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP.

*(En ningún caso cabe eximir de la constitución de esta garantía en contratos de obras y concesión de obras públicas)*

#### c) Complementaria:

- No se exigirá garantía complementaria.
- Deberá constituirse una garantía complementaria del ..... por ciento del precio de adjudicación.

*(Señálese lo que proceda con una cruz, teniendo en cuenta que la garantía complementaria podrá llegar hasta el 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato).*

Las garantías exigidas podrán prestarse en alguna de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP, y se podrá acreditar su constitución por **medios electrónicos, informáticos o telemáticos**, siempre que la comunicación se realice con firma electrónica de la persona que haya acreditado ante el poder adjudicador, y disponga de poder otorgado por la empresa, debidamente bastantado, adjuntándose el justificante de ingreso bancario o de constitución del aval o del certificado del contrato de seguro de caución en la Caja General de depósitos o en sus sucursales

de las delegaciones de Economía y Hacienda o en la caja de la Entidad Local o poder adjudicador contratante.

**d) Global:**

En caso de que el licitador tenga constituida una garantía global a favor de la Administración para afianzar las responsabilidades que pudieran derivarse de la ejecución de todos los contratos que celebre con la Administración, deberá aportar el justificante o certificación acreditativa de su existencia y suficiencia que deberá aportar con la documentación, en cuyo caso no será necesario presentar garantía definitiva al afectarse la parte correspondiente de la global al cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato.

**4. EXISTENCIA DE CRÉDITO.**

Existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente para atender las obligaciones económicas que se deriven del cumplimiento de este contrato, cuya existencia se hace constar en el certificado de retención de créditos y fiscalización previa obrante en el expediente, realizada por el Interventor, con cargo a la Partida ....., del Presupuesto del ejercicio de .....

- No existen aportaciones de otras Administraciones, financiándose íntegramente con fondos municipales./o
- Consta en el expediente la plena disponibilidad de la subvención concedida por la Comunidad Autónoma ( Consellería de ) por importe de.....garantizándose la misma con.....

*(señálese con una cruz lo que proceda)*

**5.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.**

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 y favorecer la formación en el lugar de trabajo, el adjudicatario se obliga expresamente a realizar nuevas contrataciones laborales asociadas a la ejecución del contrato en los términos que se reflejan en la propuesta de convenio anexo a este Pliego, que podrán ser mejorados por el licitador.

En este sentido, la empresa adjudicataria suscribirá un convenio de colaboración

con el Consorcio para la creación de Empleo "Pactem Nord" en el que está integrado el Ayuntamiento contratante, con el objetivo de delimitar:

- El número de nuevos trabajadores que se incorporarán a la empresa adjudicataria, nunca en porcentaje inferior al 5%, pudiéndose contratar al personal en áreas de la empresa no asociadas exclusivamente a la ejecución directa de la obra objeto de licitación.
- La duración de los contratos de trabajo, que podría extenderse más allá de la propia ejecución de la obra.
- La coordinación entre los profesionales de empleo y servicios sociales del ayuntamiento y el Consorcio Pactem Nord, encargados de la derivación de candidatos, elaboración de informes y seguimiento de la contratación en el marco de los itinerarios de inserción social y laboral.
- Las medidas específicas de acompañamiento y adaptación al puesto de trabajo.
- Los mecanismos de seguimiento y, en su caso, de sustitución de las contrataciones laborales efectuadas y de cualquier otra obligación que venga determinada en el convenio.

A estas condiciones especiales de ejecución el licitador podrá añadirse otras relacionadas con la puesta en marcha de un programa de formación en empresa con compromiso de contratación, en los términos que deberán reflejarse en la propuesta de convenio de colaboración que, en todo caso, deberá recoger:

- El programa formativo de la formación en empresa, con identificación precisa de los módulos formativos teóricos y prácticos, el centro de trabajo y el horario.
- El número de personas a formar en la propia empresa y el compromiso de contratación.
- El tutor en la empresa encargado de la formación en empresa y el profesional del ayuntamiento y/o del Consorcio encargado del seguimiento del proceso formativo y la contratación.
- La asunción de los costes asociados exclusivamente al proceso de formación en empresa: becas, seguros, desplazamientos, fundamentalmente, con los criterios de concesión de los mismos.

Se incorporará como anexo al contrato de ejecución de obras, el convenio de colaboración que se firme entre la empresa adjudicataria, el ayuntamiento y el Consorcio Pactem Nord en el que se definirá el alcance y cuantía de las obligaciones que deberá asumir la empresa adjudicataria como condiciones especiales de ejecución del contrato objeto de licitación.



La ejecución y cumplimiento del convenio referido, que se firme junto con el contrato de obras, tendrá carácter de obligación contractual esencial a los efectos señalados en el artículo 206g) de la LCSP, pudiendo por tanto su incumplimiento ser causa de resolución del contrato.

Se incorporará como anexo al contrato de ejecución de obras, la relación de trabajadores que serán dados de alta en la empresa adjudicataria procedentes de itinerarios de inserción.

**6. DIRECCIÓN FACULTATIVA DE LAS OBRAS Y RESPONSABLE DEL CONTRATO. Cumplimiento de legislación social y medioambiental.-** El órgano de contratación designará antes de la firma del contrato, la persona o personas que integrarán la dirección facultativa de las obras, que incluye la Dirección de la obra, la Dirección de la ejecución de las obras y la coordinación de la Seguridad, incluyéndose en el contrato el nombre de los designados, que podrán ser técnicos del propio Ayuntamiento o técnicos contratados.

Igualmente, el Ayuntamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de LCSP, designará un responsable del contrato, que corresponderá supervisar su ejecución y adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Director facultativo.

La empresa será responsable de la estricta observancia de las normas vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y protección de medio ambiente. Es responsabilidad exclusiva del contratista el cumplimiento de las normas en materia de seguridad social y protección e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales, quedando excluida la Administración de cualquier responsabilidad, aún subsidiaria por razón de infracciones del contratista a aquélla legislación.

Será obligación del contratista indemnizar todos los daños y perjuicios que se causen a terceros como consecuencia de las operaciones que requiera la ejecución del contrato, conforme al art. 198 LCSP.

**7. RIESGO Y VENTURA.-** La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista y este no tendrá derecho a indemnizaciones por causa de pérdidas, averías o perjuicios ocasionados en las obras, sino en los casos de fuerza mayor.

**8. REVISIÓN DE PRECIOS.-** En este contrato el adjudicatario no podrá solicitar revisión de precios, ni interesar indemnización alguna por posibles elevaciones de precios durante la ejecución.

**9. RESOLUCIÓN.-** Son causas de resolución del contrato las señaladas en los artículos 206, 207 y 208 de la LCSP, estableciéndose expresamente que **el incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato, calificadas de obligaciones esenciales y recogidas en el convenio anexo al contrato que se firme**, conforme al apartado 3.4 de este Pliego, se considera causa de resolución del contrato conforme al apartado g) del art. 206 de LCSP.

**10. SISTEMA DE SELECCIÓN.-** El contrato se adjudicará en procedimiento abierto, de forma que todo empresario interesado podrá presentar una proposición quedando excluida toda negociación de los términos del contrato con los licitadores.

#### **10.1 PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES:**

El plazo de recepción de ofertas se fija en 26 días contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o del Estado y en el perfil del contratante accesible en la siguiente dirección web: [www.xxx.yyy.es](http://www.xxx.yyy.es)

*(Señálese el plazo que proceda según el tipo de contrato y su regulación armonizada o no, de conformidad con lo dispuesto en el art. 143 LCSP; en el contrato de obras si no está sujeto a regulación armonizada, el plazo mínimo es de 26 días, por lo que puede establecerse si se precisa, uno mayor)*

#### **10.2. PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS**

a) Podrán presentar ofertas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, españolas o extranjeras que tengan plena capacidad de obrar, no se encuentren incurso en prohibición para contratar, y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional o en los casos exigidos en la Ley, se encuentren debidamente clasificadas.

*(Señalar la clasificación exigida en caso de ser necesaria)*

b) Las personas físicas o jurídicas de estados no pertenecientes a la Unión europea deberán justificar mediante informe de la respectiva Misión Diplomática Permanente española, que el Estado de procedencia de la empresa extranjera admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración, entes, organismos o entidades del sector público asimilables en forma análoga y demás requisitos establecidos en el art. 44 de LCSP

**10.3 DOCUMENTACIÓN.-** La oferta se presentará en sobre cerrado si se presenta por correo, o si se registra personalmente en el Registro de Plicas del órgano de contratación, y en caso de presentarse por medios electrónicos, se presentará en archivo separado del que contenga la documentación administrativa que a continuación se relacionará, y a través del dispositivo electrónico accesible en el perfil del contratista.

c) Las personas participantes deberán presentar la siguiente documentación:

- **Documento nacional de identidad** del presentador, y en caso de ser persona jurídica **poder en vigor, bastantado** por Notario o por el Secretario del Ayuntamiento
- **Escritura de constitución de la empresa o Estatutos de la Entidad**, debidamente inscrita en los Registros correspondientes, en los que se acredite que las prestaciones a contratar se incluyen en el ámbito de actividad que le son propios
- Acreditación de capacidad conforme a lo dispuesto en el artículo 47 en el caso de empresas comunitarias, debiendo acreditar su inscripción en el registro procedente de acuerdo con la legislación del estado en que esté establecida la empresa, o en su caso mediante una declaración jurada o certificado conforme a las normas comunitarias de aplicación, o mediante informe de la Misión diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular
- En caso de presentarse **en unión temporal con otra u otras empresas**, compromisos de duración de la misma por el tiempo que dure el contrato, así como **designación de representante único** con poderes bastantes para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta al extinción del mismo
- La prueba de no estar incurso en prohibición para contratar se realizará mediante testimonio judicial o certificación administrativa o en caso de no poder aportarlos, mediante declaración responsable ante autoridad administrativa o notario público.
- Clasificación o en su caso acreditación de la solvencia económica

y financiera, técnica y profesional, por alguno de los medios establecidos en los art 64 y 65 debiéndose especificar además, los nombres y la cualificación profesional del personal responsable de ejecutar la prestación, y compromiso de adscripción de los medios personales y materiales necesarios para el contrato, compromiso que adquiere el carácter de obligación esencial.

q Acreditación del cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y normas de gestión medioambiental (en contratos sujetos a regulación armonizada).

#### **10.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA:**

La adjudicación se efectuará a la oferta económicamente más ventajosa teniendo en cuenta los criterios que se enumeran a continuación *(los criterios deben indicarse con su ponderación o bien en orden decreciente de importancia en caso de que no sea posible la ponderación por motivos que puedan demostrarse)*.

<b>Criterios</b>	<b>Ponderación</b>
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5.	

*(Tendrá preferencia en la adjudicación aquella oferta que igualando en puntuación a las más ventajosa con arreglo a los criterios antedichos, tenga en su plantilla trabajadores discapacitados en un número superior al 2% del total; en el caso de que exista más de una empresa que reúna estos requisitos tendrá preferencia la que tenga en su plantilla un número superior de discapacitados)*

#### **10.5 ADJUDICACIÓN PROVISIONAL:**

En el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo para presentar las ofertas, (o también puede señalarse día y hora en el Pliego: ej: “el primer lunes hábil al día en que finalice el plazo de presentación de ofertas, a las once horas en el Salón de Plenos del Ayto. de ...”) en acto público, se procederá a la apertura del sobre conteniendo la documentación exigida en el Pliego conforme al art. 130 de LCSP, y seguidamente a la apertura de las proposiciones y examen de las mismas,

procediéndose a la ponderación de los criterios que deben aplicarse conforme al Pliego.

En caso de que esté prevista la intervención del Comité de expertos y así se efectúe, habida cuenta de las características del contrato, el informe de evaluación que realicen vinculará a la Mesa de contratación a efectos de formular su propuesta al órgano de contratación.

En todo caso la mesa de contratación podrá solicitar cuantos informes precise antes de formular su propuesta y cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen las especificaciones del Pliego).

La propuesta de adjudicación no crea derecho alguno a favor del licitador propuesto frente a la Administración, sin perjuicio de que si no se efectúa la adjudicación de acuerdo con la propuesta, la Administración deberá motivar su decisión.

**10.6 ADJUDICACIÓN DEFINITIVA.-** La adjudicación provisional se acordará por el órgano de contratación en resolución motivada y se notificará a todos los candidatos o licitadores, publicándose además en un diario oficial o en el perfil de contratante del órgano de contratación accesible en la dirección web señalada en cláusula 1, advirtiendo al adjudicatario de la obligación de presentar en el plazo de 15 días hábiles contados desde la publicación de la adjudicación provisional, los documentos acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad social y cualesquiera otros acreditativos de su aptitud para contratar o la efectiva disposición de los medios que se hubieren comprometido a adscribir a la ejecución del contrato.

La adjudicación provisional se elevará a definitiva en el plazo de 10 días hábiles siguientes a aquél en que expire el plazo señalado anterior.

Si el adjudicatario provisional no acreditase las condiciones exigidas, el órgano de contratación podrá efectuar una segunda adjudicación provisional a favor del siguiente mejor puntuado, y siempre que éste preste su conformidad, a cuyo efecto se le dará un plazo de 10 días para aportar la documentación pertinente.

La adjudicación definitiva se publicará en el perfil del contratante del órgano de contratación.

*(Si la cuantía del contrato es superior a 100.000 euros debe publicarse en el BOE o en el diario de autonómico o de la Provincia. Art 138 LCSP; si está sujeto a regulación armonizada, en el de la UE y en el del Estado)*

**11- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.-** Deberá formalizarse en el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la adjudicación definitiva, constituyendo título suficiente para acceder a cualquier registro público. Junto con el contrato deberá firmarse en unidad de acto, el convenio regulador de las condiciones especiales de ejecución del contrato.

Si el contratista solicitase que se eleve a escritura pública correrán de su cuenta los gastos de la misma.

**12.-NORMATIVA APLICABLE.-** En lo no previsto en este Pliego, es de aplicación la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del sector Público, el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y demás normas comunitarias, estatales o autonómicas aplicables.

**2.2) MODELOS DE PLIEGOS CUYO OBJETO DEL CONTRATO SEA LA CONTRATACIÓN DE SUMINISTROS:**

**2.2.A) PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HA DE REGIR LA CONTRATACIÓN MEDIANTE PROCEDIMIENTO NEGOCIADO SIN PUBLICIDAD DEL CONTRATO DE SUMINISTRO DE .....CON CRITERIOS DE COMERCIO JUSTO.**

**1. PERFIL DE CONTRATANTE:**

Entidad:.....;  
con Domicilio postal en.....  
calle.....nº.....  
C.P..... Teléfonos de contacto:.....  
.....,dirección de Internet: www.....;  
correo electrónico:.....

**2. OBJETO DEL CONTRATO.**

**2.1. Es objeto de este contrato el suministro** de (productos de comercio justo como: café, textil, etc) .....

El contratista efectuará el suministro de los bienes con arreglo al pliego de prescripciones técnicas anexo, que, al igual que el de cláusulas administrativas tiene carácter contractual y en el que se especifican el número de unidades a suministrar, acreditación de su origen y de que el proceso de fabricación cumple las convenciones de la OIT, las normas de medio ambiente y de prevención de riesgos laborales, plazo de entrega, acreditación del origen y demás características de los bienes.

El contrato se clasifica según la CPV (Vocabulario Común de Contratos Públicos) aprobado por reglamento nº 2195/2002 del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de noviembre de 2002, y modificado por reglamento (CE) nº 2151/2003 de la Comisión de 16 de diciembre de 2003 de la siguiente forma: Objeto Principal.....  
Nomenclatura principal.....; Nomenclatura adicional.....

**2.2. El tipo de licitación es de .....** euros, al que se añadirá el importe del Impuesto del Valor Añadido que corresponda.

En el precio del contrato se incluyen todos los gastos que se deriven del suministro como transporte, entrega e instalación de accesorios en los bienes objeto de suministro

**2.3 El plazo de ejecución** del contrato es de.....meses, contados a partir del día siguiente al de la firma del contrato.

El lugar de entrega de los bienes objeto de este contrato será....., sito en.....

El plazo contractual solo será prorrogable cuando concurran causas y circunstancias debidamente justificadas de conformidad con la legislación vigente.

La recepción de los bienes se producirá en el acto de entrega de los mismos, extendiéndose la correspondiente acta que será firmada por ambas partes.

No obstante, el suministrador será responsable de los vicios o defectos ocultos de los mismos que pudieran aparecer con posterioridad y que darán derecho a la devolución íntegra de lo suministrado, sin perjuicio de las responsabilidades que procedieren.

**2.4. Pago:** El pago del precio se realizará dentro de los.....días

siguientes a la fecha de recepción del suministro.

### **3.-GARANTÍAS EXIGIDAS.**

#### **a) Provisional:**

Dadas las circunstancias concurrentes en este contrato, se exige la constitución de una **garantía provisional** para responder del mantenimiento de las ofertas hasta la adjudicación provisional por importe del..... por 100 del tipo de licitación, excluido el importe del IVA.

La garantía provisional se extinguirá automáticamente y será devuelta a los licitadores inmediatamente después de la adjudicación definitiva, salvo que se acuerde y así se justifique en el expediente aplicar su importe como parte de la garantía definitiva del 5 % en cuyo caso se cancelará junto con ésta.

*(Conforme al art. 91 LCSP esta garantía en caso de que se exija no podrá ser superior a un 3 por 100 del presupuesto del contrato).*

**b) Definitiva:** Además el que resulte adjudicatario provisional deberá constituir una garantía del 5 por 100 del importe de adjudicación, excluido el importe del IVA., en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP.

#### **c) Complementaria:**

- No se exigirá garantía complementaria.
- Deberá constituirse una garantía complementaria del ..... por ciento del precio de adjudicación.

*(Señálese lo que proceda con una cruz, teniendo en cuenta que la garantía complementaria podrá llegar hasta el 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato).*

Las garantías exigidas podrán prestarse en alguna de las formas establecidas en el artículo 84 de la LCSP, y se podrá acreditar su constitución por **medios electrónicos, informáticos o telemáticos**, siempre que la comunicación se realice con firma electrónica de la persona que haya acreditado ante el poder adjudicador, y disponga



de poder otorgado por la empresa, debidamente bastantado, adjuntándose el justificante de ingreso bancario o de constitución del aval o del certificado del contrato de seguro de caución en la Caja General de depósitos o en sus sucursales de las delegaciones de Economía y Hacienda o en la caja de la Entidad Local o poder adjudicador contratante.

**d) Global.**

En caso de que el licitador tenga constituida una garantía global a favor de la Administración para afianzar las responsabilidades que pudieran derivarse de la ejecución de todos los contratos que celebre con la Administración, deberá aportar el justificante o certificación acreditativa de su existencia y suficiencia que deberá aportar con la documentación, en cuyo caso no será necesario presentar garantía definitiva al afectarse la parte correspondiente de la global al cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato.

**4.-EXISTENCIA DE CRÉDITO.**

Existe consignación presupuestaria adecuada y suficiente para atender las obligaciones económicas que se deriven del cumplimiento de este contrato, cuya existencia se hace constar en el certificado y fiscalización previa obrante en el expediente, realizada por el Interventor, con cargo a la Partida ....., del Presupuesto del ejercicio de .....

**5. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.**

Con el fin de promover la Compra Ética entre la ciudadanía y favorecer el Comercio Justo, el suministrador financiará los gastos publicitarios de edición de folletos, dípticos y jornada informativa sobre Comercio Justo que con el patrocinio del Consorcio y/o, en su caso, municipal, organizarán las Organizaciones no gubernamentales de Comercio justo radicadas en el término municipal, con el fin de llevar a cabo una **campaña de promoción y sensibilización del Comercio Justo** en centros docentes, comercios de la localidad, asociaciones de consumidores y empresas, que contribuyan al reforzamiento de las políticas comprometidas con el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales y el respeto de los derechos establecidos en las convenciones de la OIT.

A tal efecto el importe de la campaña, no será inferior al 2 por ciento del precio de

adjudicación del contrato, valorándose positivamente en el proceso de negociación del contrato el mayor importe y las sugerencias que acerca de la mencionada campaña pudieran realizarse.

El convenio se anexará al contrato, formando parte del mismo como contenido obligacional esencial.

**6.- CUMPLIMIENTO DE LEGISLACIÓN SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL:** La empresa deberá acreditar su “compromiso ético” y a tal efecto, al acreditar su solvencia deberá aportar los datos y certificados que acrediten la estricta observancia de las normas vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y protección de medio ambiente, tanto respecto de la propia empresa como de los fabricantes de los productos que suministran.

Deberá aportar datos precisos de las empresas fabricantes del producto suministrado, o certificados en su caso, acreditativos de que el producto cumple las especificaciones de Comercio Justo, mediante el sello de algunas de las organizaciones europeas de comercio justo (FLO; IFAT; NEWS EFTA).

**7.- RIESGO Y VENTURA:** La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura del contratista y este no tendrá derecho a indemnizaciones por causa de pérdidas, averías o perjuicios en los suministros producidas antes de su entrega a la Administración, salvo que ésta hubiere incurrido en mora al recibirlos.

**8.- REVISIÓN DE PRECIOS:** En este contrato el adjudicatario no podrá solicitar revisión de precios, ni interesar indemnización alguna por posibles elevaciones de precios que pudieran producirse desde la adjudicación y firma del contrato, hasta el momento de la entrega y recepción del suministro.

**9. RESOLUCIÓN:** Son causas de resolución del contrato las señaladas en los artículos 206 y 275 de la LCSP, estableciéndose expresamente que el incumplimiento de las condiciones esenciales de ejecución del contrato recogidas en el convenio anexo al contrato que se firme, conforme al apartado 3.4 de este Pliego, se considera causa de resolución del contrato conforme al ap. g) del art. 206 de LCSP:

**10.- SISTEMA DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA:** El contrato se adjudicará mediante procedimiento negociado, tras efectuar consulta al menos a tres empresas capacitadas para llevar a cabo el suministro.

### 10.1 Plazos de presentación de ofertas:

El plazo de recepción de ofertas se fija en **diez días** contados desde el día siguiente al de la recepción del escrito de la Administración solicitando oferta.

*(Señálese el plazo que proceda según las características del suministro lo aconsejen, y la necesidad o no de publicar anuncio conforme señalan los art. 126 en relación con los arts. 161 y 162.).*

### 10.2 Criterios de selección del contratista:

La adjudicación se efectuará a la oferta económicamente **más ventajosa para el Comercio Justo**, teniendo en cuenta los criterios que se enumeran a continuación, sobre los que se efectuará la negociación (los criterios deben indicarse con su ponderación o bien en orden decreciente de importancia en caso de que no sea posible la ponderación por motivos que puedan demostrarse).

#### Criterios

#### Ponderación

1.- **Precio:** la oferta más baja será calificada con **10 puntos**, y la más alta con **0 puntos**, puntuándose proporcionalmente a ambos extremos las demás ofertas.

2.-El importe de los fondos destinados a la campaña de sensibilización se puntuará aplicando la misma regla de distribución proporcional adjudicando **10 puntos** al mayor importe que sobrepase el **2%** exigido de mínimo, calculado sobre el precio ofertado, y con un **0** el importe menor de los ofertados.

3.-El plazo en la entrega se puntuará de **0 a 5 puntos**.

4.-Las características referentes a ..... puntos

5.-Otros factores a tener en cuenta:.....puntos.

**10.3 Subasta electrónica.**- *(Si se opta por esta modalidad; en caso de no ser así, se valorarán las ofertas en mesa de Contratación con arreglo a los criterios señalados en el apartado anterior).*

Se realizará una subasta electrónica con arreglo a las siguientes especificaciones:

1. los elementos a cuyos valores se referirá la subasta son los establecidos en el apartado anterior, pudiendo pujarse en las siguientes condiciones:
2. *(señálese la forma de efectuar las pujas y las diferencias mínimas que se exigirán)*
3. el dispositivo electrónico utilizable es accesible desde [www.xxx.yyy.es](http://www.xxx.yyy.es) donde se encuentra la información pertinente para su utilización y las especificaciones técnicas de conexión.
4. La fórmula matemática aplicable a las clasificaciones automáticas de las ofertas que se vayan presentando es la siguiente:
5. *(señálese la forma de llevar a cabo la reclasificación automática)*
6. Los licitadores se reclasificarán automáticamente por orden decreciente de puntuación, figurando identificados exclusivamente con un número asignado en el momento de admisión, y siendo visible para todos tanto el número de participantes como las puntuaciones obtenidas por cada uno, pero en ningún caso la identidad de los participantes en la subasta.
7. La subasta comenzará a las    horas del día y terminará a las    horas del día

**10.4 Adjudicación provisional:** Una vez concluida la subasta electrónica el contrato se adjudicará provisionalmente en función de los resultados de la misma.

En caso de que no se haya optado por efectuar una subasta electrónica podrá señalarse.

*(El órgano de contratación, en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo para presentar ofertas, procederá a la valoración de las ofertas, reunido en mesa de Contratación que se integrará por los siguientes miembros:*

*Presidente: El Alcalde o concejal delegado del área.*

*Vocales: El Jefe del servicio a que van destinados los bienes.*

*El Secretario del Ayuntamiento.*

*El Interventor de Fondos Municipales.*

*Secretario: El Jefe de la Sección de Contratación.*

*Adjudicándose el contrato provisionalmente en función de los resultados de la misma).*

*(En caso de que esté prevista la intervención del Comité de expertos en Comercio Justo y así se efectúe, habida cuenta de las características del contrato, el*

*informe de evaluación que realicen vinculará a la Mesa de contratación a efectos de formular su propuesta al órgano de contratación).*

*En todo caso, la mesa de contratación podrá solicitar cuantos informes precise antes de formular su propuesta y cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen las especificaciones del Pliego.)*

La propuesta de adjudicación no crea derecho alguno a favor del licitador propuesto frente a la Administración, sin perjuicio de que si no se efectúa la adjudicación de acuerdo con la propuesta, la Administración deberá motivar su decisión.

**10. 5. Adjudicación definitiva:** La adjudicación provisional se acordará por el órgano de contratación en resolución motivada y se notificará a todos los candidatos o licitadores, publicándose además en un diario oficial o en el perfil de contratante del órgano de contratación accesible en la dirección [www.consorci.info](http://www.consorci.info) (o la que proceda del municipio) señalada en cláusula 1, advirtiendo al adjudicatario de la obligación de presentar en el plazo de 15 días hábiles contados desde la publicación de la adjudicación provisional, los documentos acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad social y cualesquiera otros acreditativos de su aptitud para contratar o la efectiva disposición de los medios que se hubieren comprometido a adscribir a la ejecución del contrato.

La adjudicación provisional se elevará a definitiva en el plazo de 10 días hábiles siguientes a aquél en que expire el plazo señalado anterior.

Si el adjudicatario provisional no acreditase las condiciones exigidas, el órgano de contratación podrá efectuar una segunda adjudicación provisional a favor del siguiente mejor puntuado, y siempre que éste preste su conformidad, a cuyo efecto se le dará un plazo de 10 días para aportar la documentación pertinente.

La adjudicación definitiva se publicará en el perfil del contratante del órgano de contratación.

**11. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:** Deberá formalizarse en el plazo de diez días hábiles desde la notificación de la adjudicación definitiva, constituyendo título suficiente para acceder a cualquier registro público. Junto con el contrato

deberá firmarse en unidad de acto, el convenio regulador de las condiciones especiales de ejecución del contrato.

Si el contratista solicitase que se eleve a escritura pública correrán de su cuenta los gastos de la misma.

## **12. DOCUMENTACIÓN A ACOMPAÑAR A LAS OFERTAS.**

a) Podrán presentar ofertas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, españolas o extranjeras que tengan plena capacidad de obrar, no se encuentren incurso en prohibición para contratar, y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional o en los casos exigidos en la Ley, se encuentren debidamente clasificadas, y hayan sido invitadas por el poder adjudicador dado que se trata de un procedimiento negociado, debiendo presentarse en el plazo que a tal efecto se indique en la invitación o solicitud de la oferta.

*(Señalar la clasificación exigida en caso de ser necesaria)*

b) Igualmente, en los mismos supuestos podrán presentar oferta las personas físicas o jurídicas de Estados no pertenecientes a la Unión europea, que deberán justificar mediante informe de la respectiva Misión Diplomática Permanente española, que el Estado de procedencia de la empresa extranjera admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración, entes, organismos o entidades del sector público asimilables en forma análoga y demás requisitos establecidos en el art. 44 de LCSP.

**12.1 Documentación:** La oferta se presentará en sobre cerrado si se presenta por correo, o si se registra personalmente en el Registro de Plicas del órgano de contratación, y en caso de presentarse por medios electrónicos, se presentará en archivo separado del que contenga la documentación administrativa que a continuación se relacionará, y a través del dispositivo electrónico accesible en el perfil del contratista.

Las personas participantes deberán presentar la siguiente documentación:

- **Documento nacional de identidad** del presentador, y en caso de ser persona jurídica **poder en vigor, bastantado** por Notario o por el Secretario del Ayuntamiento

- **Escritura de constitución de la empresa o Estatutos de la Entidad**, debidamente inscrita en los Registros correspondientes, en los que se acredite que las prestaciones a contratar se incluyen en el ámbito de actividad que le son propios
- Acreditación de capacidad en el caso de empresas comunitarias, debiendo acreditar su inscripción en el registro procedente de acuerdo con la legislación del estado en que esté establecida la empresa, o en su caso mediante una declaración jurada o certificado conforme a las normas comunitarias de aplicación, o mediante informe de la Misión diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular
- En caso de presentarse **en unión temporal con otra u otras empresas**, compromisos de duración de la misma por el tiempo que dure el contrato, así como **designación de representante único** con poderes bastantes para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta al extinción del mismo
- La prueba de no estar incurso en prohibición para contratar se realizará mediante testimonio judicial o certificación administrativa o en caso de no poder aportarlos, mediante declaración responsable ante autoridad administrativa o notario público.
- Clasificación o en su caso acreditación de la solvencia económica y financiera, técnica y profesional, por alguno de los medios establecidos en los art. 64 y 65 debiéndose especificar además, los nombres y la cualificación profesional del personal responsable de ejecutar la prestación, y compromiso de adscripción de los medios personales y materiales necesarios para el contrato, compromiso que adquiere el carácter de obligación esencial
- Acreditación del cumplimiento de las normas de garantía de la calidad y normas de gestión medioambiental
- Declaración donde se indiquen los datos precisos de las empresas fabricantes del producto a suministrar.
- Certificado de código de conducta, y de compromiso ético de la empresa.

**13.-NORMATIVA APLICABLE:** En lo no previsto en este Pliego, es de aplicación la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y demás normas comunitarias, estatales o autonómicas aplicables.

**B) II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG “HACIA UNA  
COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE”**



## “HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE”



**PACTEM NORD**  
CONSORCIO PARA LA  
CREACIÓN DE EMPLEO



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Social Europeo



Ajuntament  
d'Alfara del Patriarca



Ajuntament  
de Bonrepòs i Mirambell



Ajuntament  
de Burjassot



Ajuntament  
d'El Puig



Ajuntament  
de Moncada



Ajuntament  
de Museros



Ajuntament  
d'Emperador



Ajuntament  
de Foios



Ajuntament  
de Meliana



Ajuntament  
de Puçol



Ajuntament  
de La Pobla de Farnals



Ajuntament  
de Vinalesa



Ajuntament  
de Paterna



## **PRÓLOGO**

## **INTRODUCCIÓN**

### **CONTEXTUALIZACIÓN:**

- A) LOS PACTOS TERRITORIALES PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO.
- B) LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL.
- C) LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

### **LA COMARCA DE L'HORTA NORD:**

- A) DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL DEL TERRITORIO.
- B) BREVE DESCRIPCIÓN DEL TEJIDO PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL.

### **EL PROYECTO ÀGORANORD COMO EJE VERTEBRADOR DEL TERRITORIO EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS DESFAVORECIDAS.**

### **II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG “HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE”.**

## PRÓLOGO

---

El objetivo central de la iniciativa Comunitaria Equal ha sido la experimentación de nuevas formas de lucha contra cualquier tipo de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

Uno de los principios clave de esta Iniciativa es la “capacidad de transferencia” de nuevos métodos, ideas y soluciones experimentadas relacionadas con el mercado de trabajo que pueden ser extrapolados a otros contextos y mejorar y complementar prácticas y políticas existentes en materia de empleo.

El anterior proyecto Equal Argos nos dio la oportunidad de experimentar un modelo de acompañamiento al empleo y partir de la integración de una serie de instrumentos y técnicas que permitieran individualizar y flexibilizar procesos formativos necesarios para favorecer la inserción social y laboral de las personas vulnerables de la comarca.

Fruto de esta experimentación se llevó a cabo en el municipio de El Puig en diciembre de 2004 un acto público de firma de la “I Declaración Institucional para la Formación y el Empleo” entre todos los integrantes del Consorcio Pactem Nord. Así se asumió el compromiso de establecer un proceso de cambio en los sistemas tradicionales de formación profesional, ocupacional y continua, hacia sistemas formativos integrales, más respetuosos con las características individuales de las personas vulnerables.

Esta Declaración marcó una línea de trabajo que se ha experimentado en el marco de un nuevo proyecto Equal cuya duración ha sido desde 2005 a 2007 y ha sido posible gracias a la sensibilidad manifiesta que han demostrado los integrantes del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo de la Comarca de l’Horta Nord, unidos por una misión común que se ubica en el centro mismo del bienestar de la ciudadanía.

Este proyecto denominado Àgora Nord responde a una responsabilidad de nuestro territorio para con él y para con las personas que lo integran, poniendo en juego una serie de metodologías, recursos y espacios de cooperación dirigidos a facilitar la inserción social y laboral de las personas más desfavorecidos.

Esto ha supuesto llevar a cabo un proceso de empoderamiento territorial que ha comprometido a las Entidades Locales junto a los agentes económicos y sociales y al movimiento asociativo en una red intermunicipal que ha querido incidir en una

mejor calidad de vida y un mayor grado de concertación social para conseguir una cohesión económica y social para toda la ciudadanía.

Así desde la experimentación en el proyecto Àgora Nord hemos identificado como experiencia destacable para ser transferida, el desarrollo de itinerarios de inserción laboral y social en red a partir de una perspectiva local donde el territorio se convierte en el escenario propicio para llevar a cabo políticas y programas de empleo y de inclusión social, con la finalidad última de **potenciar un territorio socialmente responsable** en relación a la inclusión social de colectivos desfavorecidos.

Bajo este prisma, ha surgido una serie de inquietudes y recomendaciones incluidas en esta Declaración que esperamos puedan ser asumidas por instancias que tienen la capacidad de decisión y de aplicación de políticas y programas sociales y de empleo en nuestra Comarca.

Queremos finalmente agradecer el esfuerzo realizado por el equipo técnico del proyecto, la inestimable colaboración de numerosos expertos/os en formación e inserción sociolaboral, el apoyo de las y los agentes de empleo y desarrollo local de nuestro territorio y de los agentes sociales, económicos y asociaciones de nuestro territorio que se han involucrado en el proyecto Àgora Nord.

Don Lorenzo Agustí Pons  
*Presidente del Consorcio del Pactem-Nord*

## INTRODUCCIÓN

---

El presente documento tiene como objetivo fundamental la asunción de un compromiso para con el territorio y su ciudadanía en la consecución de un modelo territorial respetuoso con la comunidad y el medio ambiente, así como responsable en el desarrollo de nuevas fórmulas a través de estrategias colaboradoras y compromisos multilaterales que aporten soluciones eficientes en términos económicos, sociales y medio ambientales.

La base experimental de esta propuesta deriva de la ejecución de las diferentes medidas innovadoras implementadas en el marco del proyecto Àgora Nord, contrastadas y validadas a través de la Acción 3 del proyecto.

En este sentido, muchas de las conclusiones surgidas en el III Encuentro del Grupo Temático Nacional 3 “Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa”, avalan este nuevo planteamiento encaminado a la consecución de un Territorio Socialmente Responsable. Algunas de las conclusiones apuntan a la necesidad de tener una perspectiva de trabajo desde y para el territorio, donde la Responsabilidad Social de Empresa debe encajarse en el contexto de un entorno territorial socialmente responsable. Además plantean que “la implantación de medidas de RSE exige la corresponsabilidad entre todos los agentes involucrados en el desarrollo del territorio y el diálogo social”

Por último, una de las conclusiones finales dice así: “el concepto de empresa sostenible deber ser ampliado a territorio sostenible. Los principios y objetivos que integran una correcta gestión de la RSE muestran que a largo plazo los resultados económicos mejoran y, por otra parte, es evidente que la calidad de vida y del medio ambiente de un territorio se incrementa si sus empresas gestionan correctamente su responsabilidad social”.

Además, teniendo presente el objetivo último de la Acción 3 reflejado en el Plan de transferencia a las Políticas y generación de buenas prácticas de la Iniciativa Comunitaria Equal en España, en el que se recomienda textualmente “prestar especial atención a los responsables de la toma de decisiones políticas en materia de empleo para asegurar la transferencia de las innovaciones con éxito”, se propone a través de la firma del Acuerdo de Intenciones, adjunto al presente documento,

denominado “**II Declaración Institucional de El Puig, Hacia una Comarca Socialmente Responsable**”, una serie de principios que deben ser asumidos por los actores del territorio para que tal fin se haga realidad.

El presente Acuerdo de carácter institucional quiere servir de reflexión en torno al papel que cada uno de los actores debe asumir en un futuro no muy lejano para que este proyecto territorial que es la Comarca de l’Horta Nord se convierta en un lugar óptimo en términos económicos, sociales y medio ambientales.

## CONTEXTUALIZACIÓN

---

El compromiso que en este documento se recoge surge del trabajo llevado a cabo por el **Pacto Territorial para la Creación de Empleo, PACTEM-NORD**, cuyo nacimiento tiene lugar en el marco de la Estrategia Europea de Empleo que da una especial relevancia al desarrollo de iniciativas locales como eje de la política de empleo dado que por una parte, la creación de empleo es propiamente local y, por otra, por la capacidad potencial que presentan los agentes sociales e institucionales del territorio para mejorar el impacto sobre el empleo en la ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y los Planes Nacionales de Empleo. Todo ello, en conjunción con el proceso de descentralización política que en el estado español, se ha llevado a cabo en materia de políticas activas de empleo, entre otras, que otorga a la administración local un papel activo de liderazgo en el desarrollo de estrategias locales que reviertan en el bienestar de la comunidad.

En este sentido la Iniciativa Comunitaria Equal se ha configurado como un instrumento esencial para la experimentación de nuevas fórmulas, metodologías y herramientas en un contexto determinado, como es el territorio, cuya transformación en buenas prácticas va a permitir su transferencia a otros espacios y territorios.

### A) LOS PACTOS TERRITORIALES PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO<sup>27</sup>.

El **Tratado de Amsterdam**, ratificado en la actualidad por todos los Estados miembros, reconoce que el empleo es un problema común al conjunto de la Unión. Este reconocimiento promovió rápidamente una dinámica innovadora basada en el desarrollo de una estrategia común en favor del empleo y en el establecimiento de un proceso de seguimiento multilateral. A partir de ese momento, los 15 Estados de

---

<sup>27</sup> “Guía de los Pactos Territoriales a favor del Empleo 2000-2006”, documento de los Servicios de la Comisión, noviembre de 1999. Comisión Europea.

la Unión operarían con arreglo a objetivos y métodos comunes, de conformidad con las líneas directrices para el empleo (Estrategia Europea de Empleo) y los planes de actuación nacionales (PNAE) basados en los cuatro pilares siguientes:

- Mejora de la capacidad de inserción profesional;
- Desarrollo del espíritu de empresa;
- Fomento de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores;
- Fortalecimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las **directrices para las políticas de empleo de 1998 y de 1999** ya incluían disposiciones específicas que invitaban a los Estados miembros a aprovechar todas las fuentes potenciales de empleo, así como a favorecer las medidas destinadas a sacar el máximo provecho de las posibilidades ofrecidas por la creación de empleo a nivel local y por las nuevas actividades relacionadas con necesidades aún no satisfechas por el mercado.

Las **propuestas de la Comisión** relativas a las orientaciones para el año 2002, adoptadas el 8 de septiembre de 1999, reforzaban aún más estas disposiciones. Así la **medida nº 12** contenida en el pilar “promover el espíritu de empresa” establecía que los Estados miembros: “promoverán medidas para aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece la creación de puestos de trabajo a nivel local, en la economía social y en las nuevas actividades ligadas a las necesidades aún no satisfechas por el mercado, estudiando, con objeto de reducirlos, los obstáculos que los frenen. A este respecto, es preciso reconocer y apoyar de forma más decidida el papel especial y la responsabilidad de los interlocutores a escala regional o local, así como de los interlocutores sociales. Además, se deberá aprovechar plenamente el creciente papel de los servicios públicos de empleo en la identificación de las oportunidades de empleo locales y en la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo locales”.

Así pues, a través del **Fondo Social Europeo** se tiende a reforzar la dimensión del empleo en las políticas estructurales, fundamentalmente a través de la participación local. El nuevo Reglamento del FSE otorga una importancia particular a las actividades relativas al desarrollo local. La referencia más explícita la tenemos en el apartado 2 del artículo 2 que dice así: “En los ámbitos políticos indicados en el

apartado 1, el Fondo tendrá en cuenta los elementos siguientes: La necesidad de apoyar el desarrollo local, incluidas las iniciativas de empleo locales; y los pactos territoriales de empleo.”

Además se establece principios comunes a los Fondos Estructurales en relación con su intervención en apoyo de los pactos Territoriales en favor del Empleo. Estos principios pueden resumirse como sigue:

- Coherencia con los planes de actuación nacionales y las directrices en favor del empleo;

- Base territorial de la programación,

- Necesidad de medidas de asistencia técnica.

El objetivo fundamental de los Pactos es lograr una amplia colaboración regional o local que permita:

- Descubrir las dificultades, preocupaciones y perspectivas de todos y cada uno de los agentes territoriales con responsabilidades en materia de empleo;

- Movilizar todos los recursos disponibles en pro de una estrategia integrada, aceptada por todos los agentes interesados, que se articule en torno a sus verdaderas necesidades y que se formalice mediante un compromiso denominado Pacto Territorial en favor del Empleo;

- Una mayor integración y coordinación de las medidas en favor del empleo;

- Llevar a cabo medidas que sirvan de modelo a favor del empleo.

## B) LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL<sup>28</sup>:

El **Reglamento 1081/2006** de la Comisión Europea y el **Reglamento 1083/2006** del Consejo Europeo por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales, disponen que estos instrumentos contribuyan a financiar las iniciativas comunitarias, que son formas de intervención que responden a cuatro ámbitos de actuación definidos en su articulado. El ámbito d) es la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo (Equal) y su financiación corresponde al Fondo Social Europeo.

El 14 de abril de 2000 la Comisión adoptó las Orientaciones relativas a Equal y

---

<sup>28</sup> Programa de la Iniciativa Comunitaria Equal España. 2ª versión de marzo de 2004. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



en virtud de lo dispuesto en ellas y en el propio Reglamento 1260/99, se presentó el Programa correspondiente al Reino de España. El 30 de diciembre de 2003, la Comisión aprobó las nuevas Orientaciones para la segunda fase de la Iniciativa Equal, y marca las premisas iniciales que sirven de base para su desarrollo y puesta en marcha. Por una parte, Equal, como dispositivo del Fondo Social Europeo, participa en el objetivo de prevenir y combatir el desempleo y desarrollar los recursos humanos, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.

Por otra parte, Equal forma parte de la **estrategia integrada a escala comunitaria de lucha contra la discriminación** (en particular la basada en el sexo, la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual) **y la exclusión social**, centrándose en el mercado de trabajo. En el mismo ámbito de los principios generales, Equal debe representar un papel de especial importancia a la hora de vincular entre sí los programas de acción específicos en materia de inclusión e igualdad previstos en los artículos 13 y 137 del Tratado de Ámsterdam, los programas apoyados por el F.S.E. y los objetivos políticos establecidos en el marco de la Estrategia Europea de Empleo y en el Proceso de Inclusión.

Dicha Iniciativa incorpora ocho principios clave, a saber: cooperación institucional y capacitación; enfoque temático e integrado; innovación; cooperación transnacional; capacidad de transferencia; igualdad de oportunidades; complementariedad y concentración.

Así mismo en la **Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, el 30 de diciembre de 2003** se hace especial hincapié en la naturaleza de Equal, como bien se recoge en el punto 5 “Innovación” que dice así: EQUAL ensaya nuevos enfoques innovadores de la aplicación de las políticas. Debe tratarse de enfoques completamente nuevos, o de la transferencia de elementos procedentes de otro lugar, que incrementen la eficacia de la aplicación de las políticas. La segunda fase de EQUAL seguirá experimentando con nuevas ideas y enfoques. No obstante, es asimismo importante que las innovaciones de la primera fase de EQUAL se transmitan a la segunda fase y se tengan en cuenta en ésta. Además, cabe la posibilidad de que no se hayan abordado en la primera fase las necesidades específicas del mercado de trabajo en los Estados miembros, o de que se hayan creado buenas prácticas en otro Estado miembro con situaciones similares de discriminación. Por tanto, en las convocatorias de propuestas de la segunda fase las innovaciones específicas deberán abordar cuestiones pertinentes o de reciente aparición en el mercado de

trabajo, y los Estados miembros podrán establecer una nueva concepción de las relaciones entre las instituciones o las políticas y acciones públicas. Asimismo, los Estados miembros deberían articular la demanda de políticas y alentar a las agrupaciones de desarrollo a experimentar más en ámbitos de la protección contra el desempleo y la creación directa de empleo

El mismo documento recoge también la importancia de la Responsabilidad Social en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, como se expresa en el punto 6.1.9 “Responsabilidad Social de las Empresas”, que dice: las pequeñas empresas no poseen grandes estructuras de recursos humanos y, por tanto, las estrategias de diversidad que se basan en la responsabilidad social de las empresas suelen ser menos atractivas y menos pertinentes para ellos. EQUAL está tratando de descubrir nuevas maneras de motivarles para que desempeñen un papel activo en la integración de los grupos desfavorecidos. Se están experimentando otros tipos de acciones, tales como el empleo asistido y la ayuda de agentes intermediarios, y se han conseguido resultados positivos a través de contactos personales directos con empleadores de pequeñas empresas y mediante la prestación de apoyo y servicios sostenibles (por ejemplo, programas de formación, tutoría, gestión de casos y descripción de empleos y confrontación de ofertas y demandas) que permiten a las pequeñas y medianas empresas abordar cuestiones o problemas relacionados con el empleo de personas con necesidades especiales.

### C) LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

Es en la **Cumbre de Lisboa de 2000** en su Conclusión 39 donde se hace por primera vez un llamamiento a la responsabilidad social de las empresas. Unos meses más tarde, en la **Cumbre de Niza** se incluye en la Agenda Social de Europa una referencia clara que dice así “...apoyar las iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas y a la gestión del cambio, por medio de una Comunicación de la Comisión”.

Así en julio de 2001 se elabora la primera Comunicación de la Comisión conocida como “**Libro Verde de la Responsabilidad Social de las Empresas**”, que abrió un gran debate y sirvió para someter a discusión los conceptos básicos y las características de la RSE que fueron recogidos en la posterior Comunicación de 2002 relativa a “la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”.

En este mismo libro se recoge una definición consensuada de la Responsabilidad Social de las Empresas, que dice así “La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”.

Por otra parte, como se recoge en las conclusiones del **III Encuentro del Grupo Temático Nacional 3 de Responsabilidad Social de Empresa de los proyectos EQUAL**, “el hecho de que los proyectos EQUAL actúen localmente sobre un territorio y la propia filosofía de la iniciativa, que los reconoce como un laboratorio para el desarrollo e implantación de buenas ideas, ofrecen una oportunidad única para experimentar en materia de RSE y, de esta forma, conocer e identificar cuáles son las dificultades, retos y oportunidades que supone implantar la RSE en las pymes”.

Y continúa diciendo que “en un alto porcentaje de proyectos, entre los socios que componen las agrupaciones de desarrollo se encuentran administraciones públicas, agrupaciones empresariales, sindicatos y otros agentes sociales, es decir, gran parte de los stakeholders o grupos de interés que componen la dimensión externa de la responsabilidad social de las empresas. Esto supone que los proyectos EQUAL proporcionan una plataforma inmejorable para el diálogo y el consenso necesarios para adoptar medidas por parte de unos y de otros que provoquen el impacto social y medioambiental que se persigue o, como algunas voces lo definen, desarrollar un territorio sostenible”.

## LA COMARCA DE L'HORTA NORD<sup>29</sup>

---

L' Horta Nord, es una de las comarcas más pobladas de la provincia de Valencia, así como con mayor crecimiento demográfico. Tiene actualmente una población aproximada de **234.800 habitantes**, sin embargo esta población no se distribuye de forma equitativa en todo el territorio.

La comarca ha presentado entre 1991 y 2001 un intenso dinamismo poblacional, superior al del conjunto de la Comunidad Autónoma. El primer factor explicativo de la dinámica demográfica han sido los flujos migratorios, que se han intensificado a lo largo de los años 90 (a ello se une una aportación también positiva del crecimiento

---

<sup>29</sup> Universitat de València (2006), “Estudio Socioeconómico de la Comarca de l’Horta Nord”. Colección: “Territorio y Políticas Sociales”. Serie: “Estudios e Investigaciones”. Consorcio Pactem Nord.

vegetativo, aunque de mucha menor entidad).

Existen diversas áreas localizadas especialmente en los municipios con mayor número de habitantes, con problemáticas sociales y económicas significativamente superiores al resto de la comarca. En este sentido, cabe hacer mención específica a **dos barrios especialmente deprimidos**, declarados por la Generalitat Valenciana (Decreto 157/88 de 11 de Octubre) Barrios de Acción Preferente: **“La Coma” y “Las 613 Viviendas”**. La población total de estos dos barrios asciende a 6.837 personas (51% de mujeres) y su tasa de paro supera el 30% respecto a la población total. Ambas zonas se encuentran en el extrarradio de Paterna y Burjassot respectivamente, estando concentrados en el mismo espacio territorial, lo cual conforma una verdadera bolsa de población en situación de exclusión social.

### A) DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL DEL TERRITORIO.

La **tasa de actividad** de la comarca (57%) presenta grandes diferencias entre sexos; la tasa masculina está en un 71%, frente a la femenina que es de un 44%. El aumento de la tasa de actividad en la última década (4,4 puntos), ha sido idéntico que en la Comunidad Valenciana.

Por grupos de edad destacar que el colectivo que presenta en la comarca una tasa de actividad mayor es el comprendido entre los 25 y 44 años (81%), seguido del de 20 a 24 años y el de 45 a 54 años. Los grupos que presentan menor tasa de actividad son el de 55 a 64 años y el de 16 a 19 años.

En relación a la **tasa de paro**, éstas son muy superiores a las referencias de la Unión Europea, puesto que alcanzan el 12%, siendo la masculina un 8% y la femenina un 17%. Por edades, el paro juvenil es el más significativo, dado que se sitúa en un 27% la tasa de paro entre jóvenes entre 16 a 19 años, un 17% entre jóvenes de 20 a 24 años.

Aunque desde 1996, el empleo entra en una fase de crecimiento continuo en España y la Comunidad Valenciana, encontramos que en la comarca de l’Horta Nord también se redujo el paro en esos primeros años, pero posteriormente se ha producido un relativo repunte del paro registrado (un aumento del 7.4%).

Este aumento del paro registrado es general para todos los municipios de la comarca, pero ha sido superior al 10% en municipios como Albuixech, Alfara del Patriarcat, Almàssera, La Pobla de Farnals, el Puig, Rocafort y Vinalesa.

El análisis de las tasas de paro por edades y sexo pone de manifiesto la desigual incidencia de desempleo apareciendo claramente algunos **colectivos especialmente**

**desfavorecidos, en concreto los jóvenes y las mujeres.** En relación a los primeros, los jóvenes de 16 a 24 años presentan una tasa de paro de 44,6%, lo cual indica dificultades importantes de inserción laboral por parte de este colectivo. Peor situación presentan las mujeres, pudiéndose hablar de una feminización del desempleo que se pone de manifiesto en el alto porcentaje (56,81%) que suponen las mujeres sobre el total de desempleados/as. La problemática de la mujer se agrava todavía más cuando coinciden las características de mujer y joven.

En la distribución de la población ocupada de la comarca entre las modalidades de actividad remunerada, predomina mayoritariamente los asalariados/as (entre el 82 y 84% del empleo), le sigue los trabajadores/as autónomos (entre el 9 y el 10%) y los empresarios/as con personal (alrededor del 7%). La comarca de l'Horta Nord tiene mayor peso relativo en trabajadores asalariados/as que la Comunidad Valenciana (1.5 puntos por encima).

La **tasa de temporalidad** de l'Horta Nord presenta un nivel muy elevado (30,6%), lo cual constituye un preocupante indicador respecto del grado de precariedad laboral existente en la comarca

Por sexos, cabe destacar que la tasa de temporalidad de las mujeres es sensiblemente superior a la de los hombres. La mayor incidencia de la temporalidad profundiza la posición más débil de la mujer en el mercado laboral (ya observada en las menores tasas de actividad y mayor tasa de desempleo), lo que reduce su poder social de mercado y aumenta la probabilidad de acceder a empleos más precarios.

## B) BREVE DESCRIPCIÓN DEL TEJIDO PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL.

El mapa sectorial que l'Horta Nord presenta en la actualidad es el resultado de una serie de procesos que han venido desarrollándose a lo largo de las últimas décadas. De un lado, se encuentra la especialización tradicional de la comarca, entre cuyas características destacan la importancia del sector agrario (fundamentalmente en la zona más nororiental), la existencia de algunos municipios (Paterna, la Poble de Farnals, Godella o Rocafort, entre otros) con importantes núcleos de segunda residencia y la presencia de destacados núcleos de actividad industrial, algunos de ellos potenciados por procesos de relocalización de empresas procedentes sobre todo de la ciudad de Valencia.

Las transformaciones experimentadas por la estructura productiva de la comarca en los últimos veinticinco años resultan muy significativas. Mientras que en 1981, un 12,4% de la población ocupada de l'Horta Nord (excepto Paterna) se ocupaba

en la agricultura, un 36,55% lo hacía en la industria, un 12,2% en la construcción y un 37,85% en los servicios, a finales de la década de los ochenta, la comarca se había convertido en menos agraria, más industrial y sobre todo, claramente más terciaria. Tendencias que, se han mantenido hasta el presente, a lo que cabe añadir la persistencia –con las lógicas oscilaciones cíclicas- de un peso relativo de la construcción bastante similar.

Utilizando datos del Registro de la Seguridad Social (año 2004), se puede afirmar que actualmente se concentra mayoritariamente en el sector servicios (59%), seguido por la industria (27%), la construcción (11%), y en último lugar la agricultura (2.6%). Estos datos muestran que el empleo en la comarca se concentra mayoritariamente en el sector terciario.

La **industria** ha perdido peso específico en términos de empleo en los últimos años, de manera más acusada que en la Comunidad Valenciana, ya que entre 2002 y 2004 los ocupados en la industria se han reducido en un 5,4%, frente a un 4,6% de incremento del empleo comarcal total. El modelo industrial de l'Horta Nord resulta ampliamente diversificado, sin que se produzca en la misma una especialización clara en ningún sector industrial que resulte predominante y que articule en torno al mismo la industria comarcal. Aparece, por el contrario, un amplio abanico de ramas industriales en el que sólo alguna de ellas presenta una mayor presencia relativa, pero sin llegar a constituirse en la actividad motriz de la comarca.

Sin embargo, encontramos un importante núcleo de especialización en torno a la industria metalmeccánica, que constituye un conglomerado en el que se integran las actividades con mayor implantación en la zona. La más importante es la metalurgia y fabricación de productos metálicos, pero también la fabricación de material eléctrico, electrónico y óptico y la fabricación de maquinaria y de material de transporte.

La **estructura industrial** de l'Horta Nord se caracteriza por la pequeña dimensión de las empresas, con un tamaño medio de 14,1 trabajadores, similar al que se da para el conjunto de la industria valenciana (13,9 trabajadores), lo cual constituye, además, un rasgo extensible a todos los sectores industriales.

En cuanto al **sector servicios** de la comarca (que supone un 59% del total de cotizantes a la Seguridad Social que trabajan en municipios de l'Horta Nord) se concentra en las actividades comerciales: un 15,5% en el comercio mayorista y un 27,6% en el comercio minorista, si bien hay que indicar que este peso del comercio al por menor está sobrevalorado por la presencia de una gran cadena de supermercados cuya sede central está en Tavernes Blanques. Una vez ajustado este efecto, la importancia del comercio minorista dentro del empleo en servicios

de la comarca disminuye hasta un 16,8%. La hostelería, como rama de servicios generales tiene un peso del 7,6% sobre el total de los trabajadores de servicios; un peso algo inferior tienen las actividades asociativas, recreativas y culturales (5,3%) y aún menos significativas en términos de empleo son las actividades diversas de servicios personales. En cuanto a las actividades financieras e inmobiliarias, suponen conjuntamente un 3,5% del total del empleo en servicios, mientras que los servicios a las empresas (actividades informáticas, I+D, asesorías...) registran un 11,6% en total.

## **EL PROYECTO ÀGORA NORD COMO EJE VERTEBRADOR DEL TERRITORIO EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS DESFAVORECIDAS.**

---

El Proyecto Àgora Nord surge de un proceso previo cuyo inicio se remonta a la firma del Pacto Territorial por la creación de Empleo que nació con la voluntad de aunar esfuerzos en pro de la creación de empleo y de la dinamización empresarial en los municipios adscritos al mismo. Esa voluntad inicial de unos pocos, gracias a la posterior puesta en marcha de varios proyectos, pronto obtuvo una respuesta positiva de otros municipios que progresivamente se fueron adhiriendo al pacto en su afán de aportar y aprovechar recursos y medios en una estrategia de actuación territorial común.

Esta ampliación supuso por una parte la oportunidad de ampliar el trabajo en el territorio contando con la implicación de numerosos municipios con realidades diversas, y por otra, supuso el reto de diseñar una metodología de actuación que, partiendo de esa diversidad, consiguiera coordinar una amalgama de recursos y medios locales con una misma finalidad, conjugando el principio de solidaridad intermunicipal con el respeto a la autonomía local.

Con todos estos ingredientes nace el Proyecto Equal Àgora Nord que ha supuesto la experimentación de una metodología de trabajo basada en la coordinación intermunicipal entre ayuntamientos, agentes económicos y sociales y asociaciones que ha tenido como finalidad la integración laboral y social de colectivos vulnerables, en riesgo o en situación de exclusión social en el ámbito geográfico de la comarca de l'Horta Nord.

Como resultado se ha conseguido una metodología de intervención territorial basada en el trabajo en red que ha conllevado la asunción de responsabilidades

por parte de ayuntamientos, sindicatos, organizaciones empresariales, empresas y asociaciones que han contribuido a un fortalecimiento territorial en relación a las políticas sociales y de empleo en la comarca.

Este planteamiento metodológico se centra en la persona como parte fundamental de nuestra actuación, que se encuentra integrada en un espacio geográfico concreto que le influye y condiciona. De esta manera el territorio cobra especial relevancia al ser el espacio donde se establecen las interacciones personales y colectivas, convirtiéndose en una oportunidad o en una amenaza para las personas y colectividades que lo integran.

El proyecto se ha estructurado en torno a **dos grandes ejes**:

El primero hace referencia al desarrollo de la **capacitación personal**: dirigido a la puesta en marcha de actuaciones, metodologías y profesionales que promovieran el desarrollo constante, progresivo y consciente de las potencialidades individuales, acompañado de una aumento de la autonomía y de la asunción de responsabilidades por parte de la persona, con el objetivo último de lograr su integración laboral y social.

Esto ha sido posible gracias al diseño de **itinerarios integrados de inserción laboral y social** que aportan a las personas los elementos, capacidades y habilidades necesarias para lograr por sí mismas el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad que el resto.

Para el desarrollo de estos itinerarios se ha puesto a disposición de la ciudadanía una serie de recursos y medios municipales gestionados de manera coordinada con el objetivo de ofrecer un plan común de actuación dirigido específicamente a atender cada caso en concreto, tanto del ámbito social como laboral.

Debemos entender que el proyecto Àgora Nord está pensado como un espacio donde encajan actuaciones que desde diferentes instancias se llevan a cabo para atender a personas que pueden o están en situación de vulnerabilidad o de exclusión social y que requieren de soluciones articuladas desde varios ámbitos; nuestro papel entonces ha sido el de facilitar la comunicación y coordinación entre estos espacios ofreciendo un plan de actuación conjunto basado en el aprovechamiento de sinergias locales y en una retroalimentación continua de todos los implicados en el proceso.

Este proyecto ha sido posible gracias a la implicación de los ayuntamientos, a través de los servicios sociales y de empleo, así como de las organizaciones empresariales integrantes del Consorcio y del Proyecto, y por otra parte, de las empresas que han



colaborado en el proyecto y con las que se ha realizado un itinerario experimental de acompañamiento permanente a lo largo de toda la intervención.

En esa colaboración con las empresas se ha buscado sensibilizar para promover una implicación directa en el territorio donde operan, buscando el desarrollo voluntario de la dimensión social de la responsabilidad social encaminada específicamente hacia la integración laboral de colectivos que sufren especiales dificultades en el acceso a un empleo.

Para el desarrollo de este empoderamiento personal se articuló un segundo eje encaminado a la puesta en marcha de un proceso de fortalecimiento **territorial**, con el objetivo fundamental de contribuir precisamente al aprovechamiento de las potencialidades territoriales endógenas mediante el impulso de procesos de cooperación para generar entornos favorables a la integración social y laboral de las personas de la Comarca de l'Horta Nord.

Este eje se ha estructurado en torno a la implicación activa de todas las partes que han participado en los diferentes procesos de toma de decisiones y en el fomento de grupos de trabajo especializados que han profundizado en aspectos específicos relacionados con la temática del proyecto.

Los procesos de toma de decisiones se han dado en el órgano de máxima responsabilidad que es la **Agrupación de Desarrollo** integrada por todos los miembros del Consorcio Pactem Nord y una serie de entidades especializadas en aspectos transversales de la integración social y laboral, que han sido los responsables del establecimiento y seguimiento de las líneas de actuación del proyecto.

Por otra parte, desde el proyecto se ha favorecido la constitución de diferentes grupos temáticos integrados por profesionales y asociaciones especializadas en áreas temáticas concretas estrechamente relacionadas con nuestro objeto de actuación como son la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la integración de colectivos desfavorecidos y la situación de las personas con discapacidad.

Además y manteniendo siempre la perspectiva del desarrollo sostenible se constituyó una comisión de medioambiente que se ha encargado de recordarnos la importancia que tiene la dimensión ecológica en relación al empleo.

Otro aspecto que ha facilitado el empoderamiento territorial ya mencionado anteriormente, ha sido la constitución de una red de recursos y profesionales de los diferentes municipios de los ámbitos, social y laboral, que han hecho posible que los objetivos marcados inicialmente en el proyecto se hayan podido alcanzar.

Para la ejecución del proyecto, se ha contado con un equipo de profesionales de diferentes disciplinas que han adoptado dos perfiles profesionales claramente diferenciados como son el de **mediador/a sociolaboral** y el de **técnico de inserción y fomento empresarial**, integrándose en cada una de las zonas actuando a nivel individual, grupal y comunitario, todo ello en estrecha coordinación con los recursos y profesionales municipales.

Este equipo de profesionales se ha complementado en su quehacer diario para dinamizar cada una de las actuaciones contempladas en el proyecto encaminadas tanto al empoderamiento personal como al territorial, conformándose como “un todo” que actúa como agente de cambio en un territorio concreto.

## **II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG “HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE”.**

---

**En el municipio de El Puig a 10 de diciembre del 2007.**

Siendo las 10.30 horas, se reúnen los y las representantes de las Instituciones y Entidades firmantes del Pacto Territorial para la Creación de Empleo PACTEM NORD que se citan en el tenor literal siguiente:

(Firman...)

### **MANIFIESTAN**

---

Que las Instituciones y Entidades firmantes coinciden en valorar la importancia para el desarrollo futuro de la Comarca de l’Horta Nord de alcanzar un amplio marco de consenso en torno a:

Primero, los **Pactos Territoriales** a favor del empleo se constituyen como un eficaz instrumento institucional dirigido a abordar problemas relativos a la lucha contra el problema del desempleo y suponen una política que se impulsa desde la administración pública a escala europea y nacional. Son acuerdos entre las administraciones públicas regionales y locales, los agentes económicos y sociales y otros actores que inciden en la planificación estratégica, la elaboración de planes de actuación y la programación de las políticas activas de empleo en un determinado territorio.

Segundo, la **Iniciativa Comunitaria Equal** ha generado un marco propicio para la experimentación de fórmulas, estrategias y metodologías innovadoras en la lucha contra toda clase de discriminación en el mercado de trabajo, buscando la inclusión social de personas vulnerables a través del empleo.

Tercero, la responsabilidad social de la empresa ha devenido en un concepto mucho más amplio de **Responsabilidad Social** que incluye a las empresas, en gran medida, pero también a las administraciones públicas, los agentes sociales y a la ciudadanía en general.

Cuarto, la **Comarca** ofrece una delimitación geográfica concreta que favorece la implicación directa de las administraciones públicas, las empresas, los agentes sociales y a la comunidad en el ejercicio de su compromiso a través de procesos de diálogo y concertación social, encaminados a la consecución de un bienestar en términos económicos, sociales y medioambientales.

Quinto, la **persona** debe ser el eje principal sobre el que debe articularse toda nuestra actuación, fomentado su participación activa, bien sea de manera individual o de manera grupal, en el proceso de transformación social que se inicie.

## **ACUERDAN**

---

*“La voluntad de caminar hacia un modelo de vertebración comarcal basado en la corresponsabilidad, el consenso y el diálogo permanente de todos los actores implicados, con el objetivo de lograr una **Comarca Socialmente Responsable**, que integre estrategias, metodologías y profesionales, optimice los recursos existentes y genere unas mejores condiciones de vida para todos los habitantes de nuestro territorio”.*

Para alcanzar esta meta instamos a los actores del territorio, sean de carácter público o privado, a

- Situar a la **persona** como centro del proceso de desarrollo humano fomentando su participación activa y responsable en la comunidad.
- Asumir los **retos y las preocupaciones sociales** y aplicar estrategias que aporten el máximo valor a todas las partes y al conjunto de la comarca.

- Adquirir el compromiso necesario en la articulación de las necesidades y demandas de la sociedad facilitando el diálogo entre todos los miembros de la comunidad, buscando la **igualdad** y la **equidad social**.
- Establecer espacios de **diálogo permanente** donde, a través del consenso, se institucionalice un modelo de **concertación social** responsable con el territorio.
- Fomentar en el **tejido empresarial** un modelo de gestión de negocios respetuoso con todos sus grupos de interés escuchándolos e integrándolos en el proceso de formulación de su estrategia competitiva e incluyendo prácticas éticas en su dimensión social, económica y medioambiental.
- Apoyar a las empresas para que ejerzan la **práctica de su responsabilidad social para con el territorio** y especialmente en lo que se refiere a la contratación de personas vulnerables, en riesgo o situación de exclusión social.
- Potenciar el **trabajo en red** para el desarrollo de proyectos y programas que vertebran el territorio comprometiendo activamente a todas las partes.
- Introducir **cláusulas sociales y medioambientales** en la contratación pública, dirigidas a la inserción social y laboral de personas desfavorecidas y a la protección de nuestro medioambiente.
- Impulsar los mecanismos necesarios para que las organizaciones sin fines lucrativos adquieran un protagonismo especial en la **construcción de la responsabilidad social en la comarca**.

Y para que conste y surta los efectos pertinentes, una vez leído por las personas comparecientes y hallándolo conforme se firma el presente documento:

Firman (...)



## Agrupación de desarrollo Pactem Nord:

## Financian:



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Ajuntament d'Alfara del Patriarca



Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell



Ajuntament de Burjassot



Ajuntament d'El Puig



Ajuntament de Moncada



Ajuntament de Museros



Ajuntament d'Emperador



Ajuntament de Foios



Ajuntament de Meliana



Ajuntament de Puçol



Ajuntament de La Pobla de Farnals



Ajuntament de Vinalesa



Ajuntament de Paterna

