

# ***Instrucción para la incorporación de criterios sociolaborales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Jaén***

## **Exposición de motivos**

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

Tanto la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), como la Directiva 2004/18/CE de 31 de marzo de 2004, sobre procedimientos de adjudicación de contratos públicos de obras, suministros y servicios, recogen en su articulado la inclusión de criterios sociolaborales en los procedimientos de adjudicación y ejecución, con referencias expresas a la igualdad de sexos, las personas discapacitadas, la inserción sociolaboral o las políticas de empleo. De esta manera se establece de forma inequívoca la finalidad social de la contratación pública y su orientación hacia el interés público.

Cada vez que la administración pública adjudica un contrato está produciendo un impacto en el mercado, (alrededor del 16% del PIB) y en su entorno. En el actual contexto de crisis, lo que antes era oportuno, ahora se torna imperdonable no rentabilizar ese potencial.

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

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

Para materializar la inclusión de criterios sociolaborales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Jaén, en el pleno de Abril del 2007 acordó un pacto Local por el empleo, que implicase entre otras cuestiones dichas cláusulas sociolaborales. Por eso tanto el IMEFE primero, como la Comisión Informativa de Hacienda y Contratación más tarde, aprobaron sendas propuestas que sirvieron de base para que el pleno de 9 de Octubre del 2008 se aprobara por unanimidad la inclusión de las mismas y que se han materializado en los pliegos de contratos de los fondos locales de Inversión Local y PROTEJA.

El Ayuntamiento de Jaén está integrado dentro de la Red de Territorios RETOS que apuestan por la creación de territorios Socialmente Responsables, y que han desarrollado herramientas e instrucciones contrastadas en sus territorios y que bajo la dirección del Ministerio de Trabajo e Inmigración se ha realizado en 2010 un informe jurídico que avala las mismas. Conforme a todo lo anterior, se dicta la presente :

# **INSTRUCCIÓN**

## **Disposiciones generales**

### **1.- Ámbito**

La presente Instrucción se dirige a todas aquellas personas que, ostentando responsabilidades de gobierno, directivas o técnicas, promueven y/o intervienen en los procedimientos de contratación del Ayuntamiento; igualmente se dirige a los órganos y procedimientos de Contratación del Ayuntamiento de Jaén y sus Organismos autónomos.

## 2.- Criterios de aplicación

La Instrucción se aplicará sin menoscabo de los principios de eficacia y eficiencia que rigen el gasto público y observancia de los principios generales que rigen la actividad contractual de la administración y, en particular, los de concurrencia, igualdad y no discriminación. Esta Instrucción se desarrolla con la intención de impulsar el cumplimiento del art. 35 de la constitución dónde se establece el deber de trabajar y el derecho al trabajo

## 3.-De los órganos de Contración:

Los órganos de Contratación con el fin de impulsar las cláusulas Sociales en los contratos públicos:

- Complementarán en el objeto del contrato, desde el inicio del expediente de contratación con el siguiente Objeto: «Constituye el Objeto de contratación, la ejecución / prestación /etc. de \_\_\_\_\_; igualmente es objeto del contrato el fomento del empleo, la calidad y seguridad del mismos, especialmente en relación con los colectivos de difícil empleabilidad y la Responsabilidad social de las empresas.»
- Informarán a la Comisión Técnica de cláusulas Sociales CTCS del inicio de **todos** los Expediente de contratación (ordinaria o Urgente) con el fin de informarles al respecto y demandar a dicha comisión propuesta de:
  - ◆ Inclusión de cláusulas Sociales en el Expediente de contratación.
  - ◆ Técnico designado de la CTCS para la valoración de las cláusulas en el Caso de pretender utilizarlas como criterio de adjudicación.
  - ◆ Técnico designado para la realización del seguimiento del cumplimiento de las cláusulas Sociolaborales.
- Informará a la CTCS sobre la aprobación de los expedientes de contratación.
- Nombrará y Convocará a los técnicos designados de la CTCS para la valoración de los criterios sociolaborales de las diferentes ofertas presentadas.

- Nombrará y Convocará a los técnicos designados de la CTCS para la valoración del cumplimiento de los criterios sociolaborales establecidos y ofertados.
- Informará a la CTCS sobre todas las decisiones acordadas por el organo contratante.
- Fomentará la coordinación entre el CTCS y las otras áreas técnicas que auxilien al organo de contratación.
- Al objeto de una mejor valoración de las ofertas, su coherencia y viabilidad, en los proyectos de Obra y servicios, el organo de contratación solicitará de los técnicos pertinentes un Plan de Trabajo con claro detalle de la mano de obra a emplear, puestos, equipos de trabajo, jornales y costos. Dicho Plan de Trabajo será remitido a la CTCS para un mejor diseño de la incorporación de cláusulas Sociales.

#### **4.-Comisión Técnica de cláusulas Sociales (CTCS)**

Sin perjuicio de las facultades de los órganos de contratación, se creará una comisión técnica integrada por representantes de los servicios municipales de empleo y representantes de inserción social del área de Asuntos Sociales; bajo la dirección de la Tenencia de Alcaldía competente en dichas áreas.

##### **4.1 De la Tenencia de Alcaldía del área de empleo y Asuntos sociales.**

Será el Titular de esta Tenencia de Alcaldía el encargado de:

- Impulsar la introducción de cláusulas sociales en la Contratación Pública.
- Velar por el cumplimiento de la presente instrucción
- Presentar al pleno el informe anual de la comisión CTCS para su aprobación.
- Proponer al pleno las modificaciones de la Presente Instrucción para su aprobación
- Proponer al Pleno el porcentaje o cuantía a reservar para los contratos reservados en el presupuesto anual.
- Dirigir la Comisión CTCS
- Coordinar los trabajos de la comisión CTCS con los Diferentes órganos de Contratación.
- Proponer Sanciones por incumplimiento de las cláusulas Sociales a los Diferentes órganos de Contratación (previo informe de la CTCS).

#### 4.2 De la Comisión Técnica de cláusulas sociales. CTCS

Se encargarán de:

- **Auxiliar a los órganos de contratación del Ayuntamiento y sus organismos autónomos.**
- **Ejercer un control informativo** sobre los contratos que pretendan realizarse y que en principio cumplan con los criterios establecido para la aplicación de la presente Instrucción. Para ello el Organo de contratación informará a la comisión CTCS sobre el inicio de la tramitación de un expediente de contratación, al objeto de informar a la comisión y que esta valore la inclusión de cláusulas sociolaborales en dicha contratación. (art. 93 Ley 30/2007 de 30 de Octubre, de contratos del Sector Público)
- **Adecuar las cláusulas sociales a los diferentes contratos.** Tras la comunicación de inicio de expediente por el Organo de contratación, la comisión CTCS formulará al Organo de contratación propuesta sobre la inclusión de cláusulas Sociales en el expediente, ya sea como reserva de contrato, como criterios de adjudicación, mejora o condiciones especiales de ejecución.  
Si por las características de la obra o servicio la comisión CTCS considerara la no oportunidad de incluir dichas cláusulas, elaborará informe en dicho sentido de manera motivada al organo de contratación.  
La realización de dichos informes se realizarán con carácter previo a la aprobación del expediente por parte del Organo de contratación y con independencia de su aprobación o no, se incluirán en el expediente.
- **Informarán, Orientarán y Asesorarán** a las diferentes áreas de la Administración, Organismos autónomos, Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, Asociaciones, ongs, empresas, etc; sobre la introducción de cláusulas Sociales.
- **Participar en La Red Retos** de Territorios Socialmente Responsables, etc.
- **Valorar los criterios sociolaborales cuando formen parte de los criterios de adjudicación.** Para ello se designará en las mesas de contratación a un representante del CTCS que presentará informe valorativo de las propuestas presentadas.
- **Evaluar el cumplimiento de las cláusulas Sociales** incorporados en los diferentes Contratos. Se designará por cada

contrato adjudicado a un Técnico de la CTCS para que realice el seguimiento y valoración sobre el cumplimiento del contrato. Para ello realizarán informes periódicos que dirigirán al Organismo de contratación.

- Elaborar Informes de Incumplimiento cuantificando el Mismo y proponiendo y cuantificando Sanciones a la Tenencia de Alcaldía para su tramitación.
- **Evaluar el impacto conjunto** de la inclusión de las diferentes cláusulas,
- **Evaluar el funcionamiento de la Comisión y de la Instrucción** y proponer las mejoras de las mismas cada 12 meses presentando su evaluación al Pleno. Se establece el mes de Octubre para la presentación y aprobación por el Pleno del informe elaborado por la CTCS, al objeto de ser tenido en cuenta en la elaboración del siguiente presupuesto, y en el establecimiento del porcentaje o cuantía mínima de contratos reservados a Centros especiales de empleo, Empresas de Inserción y Entidades sin ánimo de lucro que tengan por objeto la integración laboral o social de personas en riesgo de exclusión social.
- **Conocer las diferentes Empresas de Inserción,** Centros Especiales de Empleo y entidades sin ánimo de Lucro de Jaén y su entorno, para mantenerlas informadas sobre las diferentes medidas de cláusulas sociales, Reservas de Contrato, etc. Ejercidas por el Ayuntamiento.
- **Promover el establecimiento y desarrollo de estas empresas** en la ciudad de Jaén.

## **CAPÍTULO I** **CONTRATOS RESERVADOS**

### **5.—General.**

Conforme a las Disposiciones Adicionales Sexta y Séptima de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP), el artículo 19, el considerando 28 de la Directiva 2004/18/CE, de 31 de marzo de 2004, y la Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, el Ayuntamiento de Jaén reservará la participación en el proceso de adjudicación de determinados contratos a programas de empleo protegido.

Para ello la concejalía de Hacienda, a la vista de los informes de gestión del año Precedente, fijará en las Bases de Ejecución de cada presupuesto y de forma global para todo el Ayuntamiento, los proyectos, porcentajes o cuantías económicas mínimas reservadas a este tipo de contratos. En principio se establece un mínimo del 1% sobre la cifra global de contratación del ejercicio sobre la globalidad del Ayuntamiento incluidos organismos autónomos.

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

Serán contratos reservados aquellos cuyo objeto facilite la contratación de mano de obra intensiva y de escasa cualificación que permita una adecuada labor de acompañamiento y seguimiento,

#### **7—Declaración de la reserva.**

Será el/la titular de la Presidencia de la Alcaldía de la Corporación quien, previa conformidad de/la responsable de la Tenencia de Alcaldía y a propuesta de la Comisión Técnica de cláusulas Sociales; quien determine la materialización o concreción de los contratos más adecuados a la reserva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1) a.

#### **8—Entidades beneficiarias de la reserva.**

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

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

3. Las Empresas de Inserción deberán estar legalmente constituidas y clasificadas al registro autonómico de Empresas de Inserción y/o bien en el registro establecido por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de inserción.

4. Los Centros Especiales de Empleo deberán estar legalmente constituidos y registrados conforme al Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo. Conforme determina la Disposición adicional séptima de la LCSP, la reserva a Centros Especiales de Empleo, siempre que al menos el 70 % de las personas trabajadoras afectas al contrato sean personas con discapacidad, podrá aplicarse a cualquier contrato sin límite de cuantía.
5. Las Entidades sin ánimo de lucro deberán estar legalmente constituidas y tener por objeto la integración laboral o social de personas en riesgo de exclusión social y acreditar una trayectoria en este sentido de al menos dos años.
6. La reserva a empresas de inserción y a entidades sin ánimo de lucro se aplicará únicamente a través del recurso a los contratos menores y al procedimiento negociado sin publicidad por razón de la cuantía, todo ello conforme a las disposiciones de los artículos 122.3 y 161.2 de la LCSP.
7. La reserva deberá mencionarse en el título del contrato y en el anuncio de licitación, en su caso.

## **CAPÍTULO II** **INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIOLABORALES EN LOS** **CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN**

### **9—General.**

1. Conforme al artículo 134 de la LCSP se podrán incorporar al Pliego criterios de adjudicación vinculados con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.
2. En aquellos contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas



particulares o de prescripciones técnicas, los criterios establecidos en el presente capítulo se incluirán en los documentos contractuales y de preparación del contrato que, en su caso, se realicen.

3. En cualquier caso será la CTCS la encargada de hacer propuestas de adaptación y/o mejora de lo establecido en el ANEXO 1

4. Al objeto de una mejor valoración de las ofertas, su coherencia y viabilidad, en los proyectos de Obra y servicios, se explicitará un Plan de Trabajo con claro detalle de la mano de obra a emplear, puestos, equipos de trabajo, jornales y costos.

5. Este Plan de Trabajo debe ser tenido en cuenta para el diseño de las ofertas presentadas, y para la viabilidad y coherencia de las ofertas presentadas.

#### **10—Contratos a los que se incorporan los criterios.**

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

2. Para la incorporación de criterios sociolaborales de adjudicación, además de que se den los requisitos establecidos en el artículo 134 LCSP, será imprescindible que estos criterios respondan al objeto y el título del contrato.

3. La Incorporación de los criterios de valoración Sociolaborales se realizará conforme a al **Anexo 1**

#### **11.—Comisión Técnica de Valoración.**

La Comisión Técnica de cláusulas Sociales será la encargada de auxiliar a las diferentes mesas de contratación, elaborando un informe propuesta sobre las valoraciones ofertadas en los criterios sociolaborales. En los casos de adjudicación, será la Comisión la encargada de realizar un seguimiento del cumplimiento de la oferta realizada en materia sociolaboral.

### **12.—Porcentaje de ponderación.**

Los criterios de Adjudicación de carácter sociolaboral en las licitaciones tendrán una ponderación no inferior al 30% del total.

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

Si de forma excepcional la comisión CTCS que redacten las cláusulas Sociales considerasen que las características del contrato que se va a licitar, entre los descritos en el capítulo, no resultasen adecuadas para incorporar criterios de adjudicación de carácter sociolaboral o que procediera un porcentaje inferior al establecido, deberán expresarlo motivadamente en informe dirigido al Organo de contratación que deberá contar con la conformidad de la tenencia de alcaldía.

## **CAPÍTULO III INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIOLABORALES EN LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN COMO MEJORA O VARIANTE**

(Contratos menores 100.000 euros, IVA excluido, y un plazo de ejecución menor a 4 meses.)

### **14.—Criterios como mejora o variante.**

1. Cuando el objeto contractual no haga referencia a exigencias sociolaborales **por no ser contratos mayores de 100.000 euros, IVA excluido, y un plazo de ejecución superior a 4 meses;** dichas características sociolaborales se incluirán entre los criterios de adjudicación como mejora o variante con una ponderación del 10% sobre el total, en los contratos administrativos de obras, servicios y suministros, tomando como referencia el anexo I.

## **CAPÍTULO IV INCLUSIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN**

### **15.—General.**

1. Conforme indica el artículo 102 de la LCSP se podrán incorporar al contrato condiciones especiales de ejecución de tipo sociolaboral con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el

artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Las condiciones especiales de ejecución reguladas en este capítulo no podrán consistir en especificaciones técnicas, criterios de solvencia o criterios de adjudicación y deberían ser adecuadas a la naturaleza de la prestación objeto del contrato.

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

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

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

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

#### **17.—Condiciones especiales aplicables.**

Las condiciones especiales de ejecución reguladas en esta Instrucción y que han de exigirse de modo obligatorio se determinarán tomando como referencia lo establecido en el Anexo 1 estableciéndose al menos en el clausulado la obligación de **subcontratar con Empresas de Inserción y / o Centros Especiales de Empleo un 1% de la oferta económica presentada.** Para ello los licitadores presentaran el compromiso de subcontratar este 1%, identificando la entidad a subcontratar, la aceptación de la misma; la acción concreta que van a desarrollar, fases en las que intervendrán y mecanismos de coordinación e integración con el resto de la Obra.

**18.—Compatibilidad con criterios de adjudicación.**

Las condiciones especiales de ejecución de carácter sociolaboral son compatibles con los criterios de adjudicación de carácter sociolaboral.

**19.—Justificación de la no inclusión.**

Si de forma excepcional la comisión CTCS que redacten las cláusulas Sociales considerasen que las características del contrato que se va a licitar, entre los descritos en el capítulo, no resultasen adecuadas para incorporar criterios de adjudicación de carácter sociolaboral o que procediera un porcentaje inferior al establecido, deberán expresarlo motivadamente en informe dirigido al Organo de contratación que deberá contar con la conformidad de la tenencia de alcaldía.

**20.—Régimen Jurídico.**

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

**21.- Igualdad de Genero.**

Las empresas deberán introducir medidas de reequilibrio en la representación de sexos en aquellos contratos de actividad en los que uno de los sexos se encuentre subrepresentado en más de un 20%.

## **CAPITULO V SANCIONES**

**22.— Las empresas que incumplan los criterios sociolaborales serán sancionadas.**

Las Empresas que incumplan las cláusulas sociolaborales serán sancionadas cuando al terminar cada Fase de ejecución se constate el incumplimiento de las cláusulas Sociolaborales. El porcentaje sancionable Máximo será del 20% de la oferta económica presentada. Dicha cantidad sancionable se distribuirá de la siguiente manera:

- Empleo Mantenido (30% de la cantidad sancionable). La cantidad resultante se distribuirá a su vez por cada fase del

Proyecto en función de los compromisos previstos en cada Fase.

- Empleo Nuevo Generado (25% de la cantidad sancionable). La cantidad resultante se distribuirá a su vez por cada fase del Proyecto en función de los compromisos previstos en cada Fase.
- Calidad en el Empleo (20% de la cantidad sancionable)
  - Contratos Fijos /Eventuales (10% de la cantidad sancionable). La cantidad resultante se distribuirá a su vez por cada fase del Proyecto en función de los compromisos previstos en cada Fase.
  - Contratos de larga Duración (10% de la cantidad sancionable). La cantidad resultante se distribuirá a su vez por cada fase del Proyecto en función de los compromisos previstos en cada Fase.
- Subcontrataciones con CEE y EI (15 % de la cantidad sancionable). La cantidad resultante se distribuirá a su vez por cada fase del Proyecto de manera proporcional a los compromisos previstos en cada Fase.
- Proyección social (10% de la cantidad sancionable). Distribuidos de manera proporcional por cada fase del proyecto.

Al finalizar cada Fase se evaluará el cumplimiento y en caso de incumplimiento de alguno de los apartados en cada Fase, la CTCS propondrá una sanción proporcional al los compromisos asumidos e incumplidos de cada fase.

### **23.— Las empresas que incumplan los criterios sociolaborales incluidas en las condiciones especiales de ejecución serán sancionadas.**

Las empresas que incumplan los criterios sociolaborales incluidas en las condiciones especiales de ejecución serán sancionadas con la cantidad depositada como fianza. En estos casos será compatible la aplicación de sanciones por el apartado 21 y el del apartado 22; pudiendo superar el 20% de sanción del presupuesto establecido en el apartado 21.

## **CAPITULO VI PACTO LOCAL POR EL EMPLEO**

### **24.— Del Pacto Local Por el Empleo.**

La Comisión Técnica de cláusulas Sociales presentará regularmente ( en los meses de Septiembre) los informes que elaboren sobre el impacto de las cláusulas Sociales en los contratos a las comisiones del Pacto Local Por el Empleo de Jaén, al objeto de ser conocidos por los componentes del mismo, valorados, así como la realización de propuestas de mejoras a la presente instrucción. De la misma manera, serán remitidos tanto los informes, como las propuestas y valoraciones y memoria anuales a la RED RETOS.

#### *Disposición final*

#### **Única.—Entrada en vigor.**

La presente Instrucción entrará en vigor al día siguiente de su Publicación en el BOP de la Provincia de Jaén.

## **ANEXO I**

### **CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE CARÁCTER SOCIOLABORAL**

(Al menos el 30% de la puntuación total obtenible en la oferta)

- Empleo Mantenido (30% de los Puntos Sociolaborales)
- Empleo Nuevo Generado (25% de los Puntos Sociolaborales)
- Calidad en el Empleo (20% de los puntos Sociolaborales)
  - Contratos Fijos /Eventuales (10% de los Puntos Sociolaborales)
  - Contratos de larga Duración (10% de los Puntos Sociolaborales)
- Subcontrataciones con CEE y EI (15 % de los puntos Sociolaborales)
- Proyección social (10% de los puntos Sociolaborales)

#### **1.- ASPECTOS A VALORAR**

- Coherencia y Viabilidad Global
- Aspectos Puntuables (sobre el 100% de los puntos a valorar en materia sociolaboral)
  - Empleo Mantenido (30% de los Puntos)
  - Empleo Nuevo Generado (25% de los Puntos)
  - Calidad en el Empleo (20% de los puntos)
    - Contratos Fijos /Eventuales (10% de los Puntos)
    - Contratos de larga Duración (10% de los Puntos)
  - Subcontrataciones con CEE y EI (15 % de los puntos)
  - Proyección social (10% de los puntos)

#### **2.- COHERENCIA Y VIABILIDAD GLOBAL**

Para Garantizar la coherencia y viabilidad del objeto del contrato, se plantean diferentes indicadores globales y límites a la oferta. (con independencia de otros factores de coherencia que se examinen por cada variable)

2.1 Presentación de la Oferta conforme a la plantilla establecida en el **anexo II y III** sobre captura de datos de los diferentes contratos de trabajo ofertados. Los contratos no reflejados en dicha plantilla o

reflejados de forma incompleta, no serán contabilizados; pudiendo afectar a la coherencia y viabilidad parcial o global de la oferta, incluso llegando a ser invalidada. La CTCS facilitará medios electrónicos para la presentación de la oferta.

2.2 Presentación de la distribución de los jornales conforme a la plantilla de captura de datos tipo del **anexo IV**. Los contratos/jornales no reflejados en dicha plantilla o reflejados de forma incompleta, no serán contabilizados; pudiendo afectar a la coherencia y viabilidad parcial o global de la oferta, incluso llegando a ser invalidada.

2.3 El coste de la mano de obra más la suma del resto de los capítulos, no puede superar la oferta presentadas.

2.4 El Coste de la mano de Obra no puede superar el coste de la mano de obra prevista en el proyecto ofertado.  
En este caso se invalidaría la oferta por inviabilidad.

2.5 El coste de la mano de obra no puede superar en un 25% de la media ponderada de todas las ofertas presentadas.

Las que las superen se invalidarán por alza temeraria

2.6 La suma de contratos de mantenimiento y de creación deben coincidir con los expresados en el planigrama.

2.7 La suma (total/parcial) de Jornales de cada contrato debe coincidir con los expresados en el planigrama.

2.8 Los costes totales del personal deben ser congruentes con la oferta económica

2.9 Las categorías de los contratos deben ser congruentes con el objeto del contrato y ser proporcionales al Plan de Trabajo. Así en la Oferta y en cada fase de obra aparecerán al menos las mismas categorías de contrato y número (tanto de contratos como de días de cotización) que se establezcan en el Plan de Trabajo y no más del doble del tipo y número de contrato establecido en cada Fase de Obra o servicio. El no contemplar el mínimo establecido en el Plan de Obra por cada Fase, invalidará la oferta de sociolaboral; quedando excluido del proceso de licitación por inviabilidad.

2.10 La superación en más del doble de lo establecido en el Plan de Obra por cada Fase, invalidará la oferta sociolaboral correspondiente a cada fase saturada no computándose.



### **3 EMPLEO DE PLANTILLA MANTENIDO E IMPLICADO EN EL OBJETO DEL CONTRATO (30% de los puntos)**

#### 3.1 COHERENCIA Y VIABILIDAD

##### **3.1.1 Límites en la participación de la Plantilla**

- 3.1.1.1 Límite con respecto a la Plantilla de la Empresa. Existe un límite de la Valoración del personal de Plantilla puesto a disposición del Objeto del **80% de los Jornales de la Plantilla** de la empresa. Para ello la Empresa aportará el TC2 de la Empresa en el momento de presentar la oferta.
- 3.1.1.2 Límite de participación de la Plantilla de la empresa en el Objeto del Contrato. Existe un límite del **60 % del total de costes necesarios en mano de obra** para la consecución del objeto conforme a la previsión del proyecto ofertado por cada empresa.

#### 3.2 VALORACIÓN

No se permiten medias jornadas o fracciones. Para la Valoración de la participación de la Plantilla de la Empresa, por cada contrato se realizará un calculo, multiplicando nº de Jornales cotizados, por coste diario en bruto del Jornal. El resultado será el coste de estos contratos (Valor Inicial de la empresa por este Concepto). La suma de todos los contratos nos dará una cantidad que usaremos para:

- Validar el cumplimiento de 3.1.1.2 (no superar el 60% de los costes de mano de obra previstos en el proyecto ofertado por cada empresa.

Para la Valoración de las ofertas se obtendrá una media de los ofertantes, acotándose en un +/- 25%, quedando excluidas las ofertas que estén por encima o por debajo de este 25% con respecto a la media de las mismas (valor 0 puntos).

Se otorgará el máximo de puntos de este apartado , con respecto a la media (100%), a la oferta que más se acerque al 125% de las puntuaciones valoradas; sirviendo este último porcentaje como valor de referencia para calcular proporcionalmente la

puntuación otorgada al resto de licitadores, conforme al siguiente procedimiento:

- **$D_i = (V_i / V_m) \times 100$** . Si el resultado de  $D_i > 125$   $D_i < 75$  entonces  $D_i$  transformará su Valor a 0.
- La Mayor Puntuación por este apartado se asignará a quien haya obtenido un valor  $D_i$  mayor. La puntuación de los demás ofertantes se calculará de la siguiente manera:  
 **$P_i = (D_i / D_m) \times P_m$**

Dónde:

**$D_i$** : Valor porcentual con respecto a la media, de la empresa ofertante  $i$

**$V_i$** : Valor inicial de la Empresa por este concepto

**$V_m$** : Media de los valores iniciales de las empresas por este concepto.

**$D_m$** : Mayor Valor porcentual con respecto a la media

**$P_i$** : Puntuación Final de la Empresa  $i$  por este apartado.

**$P_m$** : Máxima Puntuación Obtenible por este apartado.

#### **4 EMPLEO NUEVO GENERADO (25 % de los puntos)**

##### **4.1 COHERENCIA Y VIABILIDAD**

###### **4.1.1 Límite de nuevas contrataciones de la empresa en el Objeto del Contrato**

Existe un límite del **60 % del total de costes necesarios en mano de obra** para la consecución del objeto conforme a la previsión del proyecto ofertado por cada empresa.

##### **4.2 VALORACIÓN**

- No se permiten medias jornadas o fracciones.
- Los contratos nuevos se realizarán a personas con un paro acumulado de 12 meses durante los últimos 24 meses y con un mínimo de 6 meses como demandante de desempleo de manera continuada (Informe del SAE), sin haber tenido vinculación con la empresa durante los últimos 6 meses (esto se acreditará con la vida laboral de cada trabajador/a) ni con la empresa subcontratada (en el caso de delegar dicho compromiso).
- Para la Valoración de la participación de personal de nuevo contrato por la Empresa, por cada contrato se realizará un

calculo, multiplicando nº de Jornales cotizados, por coste diario en bruto del Jornal. El resultado será el coste de ese contrato. La suma de todos los contratos nos dará una cantidad (Valor inicial de la Empresa por este concepto) que usaremos para Validar el cumplimiento de 4.1.1 (no superar el 60% de los costes de mano de obra previstos en el proyecto ofertado por cada empresa.)

Para la Valoración de las ofertas se obtendrá una media de los ofertantes, acotándose en un +/- 25%, quedando excluidas las ofertas que estén por encima o por debajo de este 25% con respecto a la media de las mismas (valor 0 puntos). Se otorgará el máximo de puntos de este apartado , con respecto a la media (100%), a la oferta que más se acerque al 125% de las puntuaciones valoradas; sirviendo este último porcentaje como valor de referencia para calcular proporcionalmente la puntuación otorgada al resto de licitadores, conforme al siguiente procedimiento:

- **$D_i = (V_i / V_m) \times 100$** . Si el resultado de  $D_i > 125$   $D_i < 75$  entonces  $D_i$  transformará su Valor a 0.

- La Mayor Puntuación por este apartado se asignará a quien haya obtenido un valor  $D_i$  mayor. La puntuación de los demás ofertantes se calculará de la siguiente manera:

$$P_i = (D_i / D_m) \times P_m$$

Dónde:

**$D_i$** : Valor porcentual con respecto a la media, de la empresa ofertante  $i$

**$V_i$** : Valor inicial de la Empresa por este concepto

**$V_m$** : Media de los valores iniciales de las empresas por este concepto.

**$D_m$** : Mayor Valor porcentual con respecto a la media

**$P_i$** : Puntuación Final de la Empresa  $i$  por este apartado.

**$P_m$** : Máxima Puntuación Obtenible por este apartado.

## **5 CALIDAD DEL EMPLEO (20 % de los puntos)**

### **5.1 COHERENCIA Y VIABILIDAD**

Sólo serán valorados los que hayan superado los criterios de coherencia y viabilidad, tanto al personal de plantilla, como de nueva creación.

### **5.2 VALORACIÓN**

#### **5.2.1 Contratos Fijos /Eventuales (10% de los Puntos)**

El coste de cada contrato del personal de Plantilla y nueva creación que se vaya a dedicar al objeto del contrato se multiplicará por un factor de corrección que transformará el coste del contrato en puntos, de la siguiente manera:

- Se multiplicará el costo de cada contrato por 1 en los casos de ser contratos no Fijos.
- Se multiplicará el costo de cada contrato por 1,2 en los casos de ser contratos Fijos.

La suma de los resultados en puntos de cada contrato, será el Valor inicial de la Empresa por este concepto.

Para la Valoración de las ofertas se obtendrá una media de los ofertantes, acotándose en un +/- 25%, quedando excluidas las ofertas que estén por encima o por debajo de este 25% con respecto a la media de las mismas (valor 0 puntos).

Se otorgará el máximo de puntos de este apartado , con respecto a la media (100%), a la oferta que más se acerque al 125% de las puntuaciones valoradas; sirviendo este último porcentaje como valor de referencia para calcular proporcionalmente la puntuación otorgada al resto de licitadores, conforme al siguiente procedimiento:

- **$D_i = (V_i / V_m) \times 100$** . Si el resultado de  $D_i > 125$   $D_i < 75$  entonces  $D_i$  transformará su Valor a 0.
- La Mayor Puntuación por este apartado se asignará a quien haya obtenido un valor  $D_i$  mayor. La puntuación de los demás ofertantes se calculará de la siguiente manera:

$$P_i = (D_i / D_m) \times P_m$$

Dónde:

**$D_i$** : Valor porcentual con respecto a la media, de la empresa ofertante i

- Vi:** Valor inicial de la Empresa por este concepto  
**Vm:** Media de los valores iniciales de las empresas por este concepto.  
**Dm:** Mayor Valor porcentual con respecto a la media  
**Pi:** Puntuación Final de la Empresa i por este apartado.  
**Pm:** Máxima Puntuación Obtenible por este apartado.

5.2.2 **Por la Duración de los Contratos en el Proyecto (10% de los Puntos)**

El coste de cada contrato del personal nuevo o de Plantilla que vaya a dedicarse al objeto del contrato, se multiplicará por un factor de corrección que transformará el coste del contrato en puntos, de la siguiente manera:

Se calculara en función de la siguiente tabla y sólo para los eventuales:

<b>Nº de Jornales cotizados por Contrato</b>	<b>Operación</b>
Contratos de Menos o = 60 jornales.	Coste del Contrato Por 1
Contratos De 61 y hasta 120 jornales	Coste del Contrato Por 1,06
Contratos De 121 y hasta 180 jornales	Coste del Contrato Por 1,08
Contratos De 181 y hasta 240 jornales	Coste del Contrato Por 1,1
Contratos De 241 y hasta 300 jornales	Coste del Contrato Por 1,12
Contratos De 301 y hasta 360 jornales	Coste del Contrato Por 1,14
Superiores a 361	Coste del Contrato Por 1,18

La suma de los resultados en puntos de cada contrato, será el Valor inicial de la Empresa por este concepto.

Para la Valoración de las ofertas se obtendrá una media de los ofertantes, acotándose en un +/- 25%, quedando excluidas las ofertas que estén por encima o por debajo de este 25% con respecto a la media de las mismas (valor 0 puntos). Se otorgará el máximo de puntos de este apartado, con respecto a la media (100%), a la oferta que más se acerque al 125% de las puntuaciones valoradas; sirviendo este último porcentaje como valor de referencia para calcular proporcionalmente la puntuación otorgada al resto de licitadores, conforme al siguiente procedimiento:

- **$D_i = (V_i / V_m) \times 100$** . Si el resultado de  $D_i > 125$   $D_i < 75$  entonces  $D_i$  transformará su Valor a 0.
- La Mayor Puntuación por este apartado se asignará a quien haya obtenido un valor  $D_i$  mayor. La puntuación de los demás ofertantes se calculará de la siguiente manera:

$$P_i = (D_i / D_m) \times P_m$$

Dónde:

**$D_i$** : Valor porcentual con respecto a la media, de la empresa ofertante  $i$

**$V_i$** : Valor inicial de la Empresa por este concepto

**$V_m$** : Media de los valores iniciales de las empresas por este concepto.

**$D_m$** : Mayor Valor porcentual con respecto a la media

**$P_i$** : Puntuación Final de la Empresa  $i$  por este apartado.

**$P_m$** : Máxima Puntuación Obtenible por este apartado.

## 6 SUBCONTRATACIONES CON CEE Y EI (15 % de los Puntos)

### 6.1 COHERENCIA Y VIABILIDAD

- Se indicará el CEE o EI con la que se pretende realizar el subcontrato, con un documento previo acuerdo, dónde se determine las fases del proyecto en la que participarán y el porcentaje que pretenden desarrollar en cada una..
- La cantidad económica a subcontratar con centros especiales de Empleo y Empresas de Inserción, No superara el 30 % del coste de mano de obra previsto en el proyecto. Dicha cantidad se considerará como el Valor inicial de la Empresa por este concepto.
- La suma de los coste de mano de Obra del personal de plantilla, más los costes del personal nuevo, más la cantidad a subcontratar con centros especiales de empleo y EI, no puede superar los gastos contemplados en el capítulo de gastos de personal contemplados en la oferta.

### 6.2 VALORACIÓN

Para la Valoración de las ofertas se obtendrá una media de los ofertantes, acotándose en un +/- 25%, quedando excluidas las ofertas que estén por encima o por debajo de este 25% con respecto a la media de las mismas (valor 0 puntos). Se otorgará el máximo de puntos de este apartado , con respecto a la media (100%), a la oferta que más se acerque al 125% de las puntuaciones valoradas; sirviendo este último porcentaje como valor de referencia para calcular proporcionalmente la puntuación otorgada al resto de licitadores, conforme al siguiente procedimiento:

- **$Di = (Vi / Vm) \times 100$** . Si el resultado de  $Di > 125$   $Di < 75$  entonces Di transformará su Valor a 0.
- La Mayor Puntuación por este apartado se asignará a quien haya obtenido un valor Di mayor. La puntuación de los demás ofertantes se calculará de la siguiente manera:

$$Pi = (Di / Dm) \times Pm$$

Dónde:

**Di:** Valor porcentual con respecto a la media, de la empresa ofertante i

**Vi:** Valor inicial de la Empresa por este concepto

**Vm:** Media de los valores iniciales de las empresas por este concepto.

**Dm:** Mayor Valor porcentual con respecto a la media

**Pi:** Puntuación Final de la Empresa i por este apartado.

**Pm:** Máxima Puntuación Obtenible por este apartado.

## **7 PROYECCIÓN SOCIOLABORAL (10% de los Puntos)**

### **7.1 COHERENCIA Y VIABILIDAD**

- Se valorará que las empresas puedan proyectar su RSC apoyando económicamente a Proyectos de inserción sociolaboral que impulsan ONGS que trabajan por el empleo y la inserción de las personas en dificultad y con al menos 10 años de trayectoria.
- Dichos Proyectos deben contar con la colaboración de la Tenencia de Alcaldía del área social y laboral competente del Ayuntamiento de Jaén.
- La cantidad a aportar no podrá ser inferior al 0,1 % del precio de licitación, ni superior al 2%.
- Estas cantidades serán transferidas al inicio del Contrato a las diferentes ONGS o proporcionalmente y con carácter previo a la justificación de cada certificación de Pago
- La cantidad económica que pretendan destinar será considerada como el Valor inicial de la Empresa por este concepto

### **7.2 VALORACIÓN**

Para la Valoración de las ofertas se obtendrá una media de los ofertantes, acotándose en un +/- 25%, quedando excluidas las ofertas que estén por encima o por debajo de este 25% con respecto a la media de las mismas (valor 0 puntos).

Se otorgará el máximo de puntos de este apartado, con respecto a la media (100%), a la oferta que más se acerque al 125% de las puntuaciones valoradas; sirviendo este último porcentaje como valor de referencia para calcular proporcionalmente la



puntuación otorgada al resto de licitadores, conforme al siguiente procedimiento:

- **$D_i = (V_i / V_m) \times 100$** . Si el resultado de  $D_i > 125$   $D_i < 75$  entonces  $D_i$  transformará su Valor a 0.
- La Mayor Puntuación por este apartado se asignará a quien haya obtenido un valor  $D_i$  mayor. La puntuación de los demás ofertantes se calculará de la siguiente manera:

$$P_i = (D_i / D_m) \times P_m$$

Dónde:

**$D_i$** : Valor porcentual con respecto a la media, de la empresa ofertante  $i$

**$V_i$** : Valor inicial de la Empresa por este concepto

**$V_m$** : Media de los valores iniciales de las empresas por este concepto.

**$D_m$** : Mayor Valor porcentual con respecto a la media

**$P_i$** : Puntuación Final de la Empresa  $i$  por este apartado.

**$P_m$** : Máxima Puntuación Obtenible por este apartado.

ANEXO II  
PLANTILLA DE CAPTURA DE DATOS DE LOS CONTRATOS

DATOS MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

<b>Nº CONTRATO</b>	<b>NOMBRE PUESTO / CARGO</b>	<b>Nº DÍAS COTIZADOS</b>	<b>POR DÍASALARIO BRUTO / COSTO</b>	<b>CONTRATO FIJO O EVENTUAL?</b>	<b>Coste total del Contrato</b>	<b>Puntos por el tipo de contrato</b>	<b>Puntos por la duración del contrato en el proyecto</b>

ANEXO III  
PLANTILLA DE CAPTURA DE DATOS DE LOS CONTRATOS

DATOS CREACIÓN DE EMPLEO

<b>Nº CONTRATO</b>	<b>NOMBRE PUESTO / CARGO</b>	<b>Nº DÍAS COTIZADOS</b>	<b>POR DÍASALARIO BRUTO / COSTO</b>	<b>CONTRATO FIJO O EVENTUAL?</b>	<b>Coste total del Contrato</b>	<b>Puntos por el tipo de contrato</b>	<b>Puntos por la duración del contrato en el proyecto</b>

ANEXO IV  
PLANTILLA DE CAPTURA DE DATOS DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS  
CONTRATOS/JORNALES A LO LARGO DE LAS DIFERENTES FASES DEL  
PROYECTO

<b>Nº CONTRATO</b>	<b>FASE 1 DÍAS COTIZADOS</b>	<b>FASE 2 DÍAS COTIZADOS</b>	<b>FASE 3 DÍAS COTIZADOS</b>	<b>FASE 4 DÍAS COTIZADOS</b>	<b>....</b>