

CONSEJERÍA PRESIDENCIA

BO. Comunidad de Madrid 4 enero 1999, núm. 2, [pág. 7]; rect. BO. Comunidad de Madrid 22 enero 1999, núm. 22 [pág. 4] (castellano);

CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA. Establece medidas para apoyar la estabilidad y calidad del empleo

Texto:

El establecimiento y la promoción por los poderes públicos de políticas orientadas al pleno empleo es una exigencia que se deriva del artículo 40 de la vigente Constitución Española (RCL 1978\2836 y ApNDL 2875). La vigencia de este principio, que también se encuentra recogido en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, se hace sentir con particular incidencia en momentos en que, como el presente, el nivel de empleo y su calidad, a pesar de los esfuerzos de los poderes públicos y de los agentes sociales, que ya están produciendo sus efectos beneficiosos en el mercado de trabajo, aún distan de poder considerarse cumplido el principio constitucional.

La Comunidad de Madrid pretende potenciar políticas que contribuyan eficaz y decididamente a la consecución del principio constitucional del pleno empleo.

Entre los instrumentos que sirven al objetivo pretendido se encuentran los contratos administrativos, a través de los cuales la Comunidad de Madrid, al tiempo que optimiza los fondos públicos en la ejecución de sus infraestructuras y compra de bienes y servicios, exigiendo la debida relación calidad-precio, puede apreciar otras consideraciones de tipo social que, sin perjuicio de los principios que inspiran la contratación administrativa instaurados en las Directivas comunitarias sobre contratación pública y en la Ley 13/1995, de 18 de mayo (RCL 1995\1485 y 1948), de Contratos de las Administraciones Públicas, coadyuvan a la consecución de un mayor empleo y de mejor calidad.

Pero, además, los contratos públicos son un instrumento que puede servir, de una parte, para la efectividad del cumplimiento de determinadas obligaciones impuestas por las normas de orden social, y, de otra parte, para llevar a cabo acciones positivas que, sin discriminación directa o indirecta, pueden incidir en el empleo de determinados sectores del mercado de trabajo.

En este contexto, el Presidente de la Comunidad de Madrid y los Secretarios Generales de las Organizaciones Sindicales más representativas en la Región firmaron, el 30 de julio de 1997, el Acuerdo Marco para apoyar la estabilidad y la calidad del empleo, al que ha seguido el Acuerdo del Consejo de Gobierno (LCM 1998\287), de 18 de junio de 1998, por el que se deciden las medidas administrativas a adoptar para el desarrollo y la ejecución del citado Acuerdo Marco.

Las razones expuestas han impulsado la elaboración de la presente norma, en el ejercicio de las competencias de desarrollo legislativo que en materia de contratos atribuye a la Comunidad de Madrid el artículo 27.2 de su Estatuto de Autonomía, en la redacción dada al mismo por la Ley Orgánica 5/1998, de 7 de julio, de reforma de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, dentro del marco de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas y del Real Decreto 390/1996, de 1 de marzo (RCL 1996\1026), de desarrollo parcial de la misma.

En su virtud, a iniciativa de las Consejerías de Hacienda y de Economía y Empleo, a propuesta de la Consejería de Presidencia, previo informe de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad de Madrid y de acuerdo con el Consejo de Estado, el Consejo de Gobierno, previa deliberación en su reunión del 7 de diciembre de 1998, dispone:

Artículo 1. Ambito de aplicación.

1. Las disposiciones de este Decreto son de aplicación a los contratos que celebre la Administración de la Comunidad de Madrid, sus Organismos autónomos y Entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquélla y que tengan la calificación de administrativos de conformidad con el artículo 5.2 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

2. Asimismo, quedan sometidos a las disposiciones del presente Decreto los contratos que celebren las Entidades de derecho público de la Comunidad de Madrid y los de las Sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de aquélla, en los términos y condiciones del artículo 2, apartados 1 y 2, respectivamente, de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Artículo 2. Criterios objetivos de adjudicación en relación con el empleo.

1. En los Pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que hayan de adjudicarse mediante concurso, además de los criterios objetivos que se establezcan conforme a lo previsto en el artículo 87 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se incluirán necesariamente uno o varios de los siguientes criterios objetivos relativos al empleo, atendiendo a las características específicas del objeto de cada contrato:

a) Estabilidad de la plantilla de la empresa referida al mantenimiento o incremento del número de trabajadores con contrato indefinido durante el año anterior a la fecha de presentación de la proposición.

b) Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en la plantilla de la empresa en el momento de presentación de la proposición, respecto del total de los trabajadores de aquélla.

c) Porcentaje de trabajadores de la plantilla de la empresa afectos a la ejecución directa del objeto del contrato.

d) Nuevas contrataciones de trabajadores vinculadas a la ejecución del objeto del contrato.

A los efectos de valoración de los criterios objetivos de empleo, en el caso de empresarios individuales se tendrá en cuenta, asimismo, su alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, el órgano de contratación, mediante resolución motivada y previo informe favorable de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, podrá acordar no incluir ningún criterio relativo al empleo cuando el objeto del contrato pueda ser ejecutado por personas físicas sin trabajadores a su cargo o cuando en atención a las especiales circunstancias que concurran en un contrato resulte imposible su valoración. Dicho informe será emitido en el plazo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente al de la recepción de la solicitud por parte de la Dirección General de Trabajo y Empleo. Vencido el plazo sin haberse emitido el informe, se entenderá favorable.

Para la valoración de los criterios de las letras a) y b) del apartado anterior, los licitadores presentarán una declaración responsable sobre la estabilidad de su plantilla y el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido. Para los criterios de las letras c) y d), deberán presentar un documento que recoja el compromiso de ejecución directa del objeto del contrato por trabajadores de la plantilla y el compromiso de nuevas contrataciones, con indicación de su carácter temporal o indefinido, vinculadas a su ejecución.

3. A los criterios objetivos de empleo, en su conjunto, se les atribuirá en todo caso una ponderación del 20 por 100 del total de la baremación.

Artículo 3. Facultades de comprobación y responsabilidades del contratista.

1. Si de la comprobación que ha de efectuarse sobre el empleo de trabajadores minusválidos a que se refiere el artículo 4 de este Decreto, se dedujese que el contratista no ha cumplido, en todo o en parte, la obligación contractual asumida, el órgano de contratación ordenará la incoación de procedimiento para la determinación de responsabilidades, en el que se dará en todo caso audiencia al interesado.

Si del procedimiento resultase efectivamente el incumplimiento, el órgano de contratación, previo informe del Servicio Jurídico, impondrá una penalidad económica consistente en detraer de las certificaciones o facturas pendientes de pago, la cantidad que resulte de aplicar al importe de la garantía definitiva, un porcentaje que, como máximo, será del 10 por 100 de la misma, no tomándose en consideración a los efectos de este Decreto las garantías previstas en los apartados 3 y 4 del artículo 37 de

la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas. El importe de la penalidad se graduará en función del porcentaje de incumplimiento.

Si el precio del contrato hubiese sido satisfecho en su totalidad o las certificaciones o facturas pendientes de pago no resultasen bastantes para atender al importe de la penalidad, responderá de ella la garantía definitiva. En el supuesto de que se hubiese dispensado o excepcionado la constitución de la garantía definitiva o ésta resultase insuficiente, por haber quedado afecta a otras responsabilidades y no haberse producido su reajuste, se exigirá al contratista en el primer caso, el importe correspondiente a la penalidad y en el segundo caso, el importe correspondiente al exceso y si aquél no hiciese efectivo el pago en el plazo que se determine en la resolución del órgano de contratación, se seguirá el procedimiento administrativo de apremio, con arreglo a lo establecido en las normas de recaudación.

2. Los órganos de contratación podrán solicitar del contratista durante la ejecución del contrato la documentación que estimen pertinente a efectos de la comprobación de lo declarado responsablemente sobre los criterios señalados en las letras a) y b) del artículo 2, solicitando, cuando resulte necesario, los pertinentes informes de las autoridades competentes.

3. La no concurrencia en la empresa contratista de las circunstancias contenidas en la declaración responsable a que se refiere el artículo 2.2 de este Decreto dará lugar a la imposición de una penalidad económica en la cantidad que resulte de aplicar al precio del contrato un porcentaje que será equivalente a la mitad de la puntuación otorgada por cada criterio incumplido, siguiéndose el procedimiento establecido en el apartado 1, párrafos primero y segundo, de este artículo. El importe de la penalidad se hará efectivo de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1, párrafo tercero, de este artículo.

4. Los compromisos que asuma el contratista en su proposición respecto de la ejecución directa del objeto del contrato por trabajadores de su plantilla, de nuevas contrataciones de trabajadores vinculados a la ejecución de aquél y cualesquiera otros que hayan sido tenidos en cuenta para la adjudicación, tendrán la consideración de obligaciones contractuales. El incumplimiento de dichas obligaciones dará lugar igualmente a la imposición de una penalidad económica en la cantidad que resulte de aplicar al precio del contrato un porcentaje que, como máximo, será equivalente a la puntuación otorgada por cada criterio incumplido, siguiéndose el procedimiento establecido en el apartado 1, párrafos primero y segundo, de este artículo y graduándose en este caso su importe en función del grado de incumplimiento. El importe de la penalidad se hará efectivo de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1, párrafo tercero, de este artículo.

A estos efectos el órgano de contratación dispondrá de las mismas facultades de comprobación señaladas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 4. Medidas de contratación con empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores minusválidos.

1. En los Pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos, los órganos de contratación incluirán, entre las obligaciones del contratista una relativa al cumplimiento de la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores minusválidos en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista esté sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (RCL 1982\1051 y ApNDL 9798), de Integración Social de Minusválidos.

2. Las empresas o empresarios que participen en los procedimientos para la adjudicación de los contratos a que se refiere el artículo primero formularán, en el momento de presentación de sus proposiciones, una declaración responsable por la que, de resultar adjudicatarios, se obligan a cumplir y a acreditar, ante el órgano de contratación, la obligación expresada en el apartado anterior, salvo que legalmente estuviesen exentos de ella.

Los órganos de contratación comprobarán el cumplimiento de la obligación referida en cualquier momento de la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva.

3. La acreditación del cumplimiento de la referida obligación se efectuará mediante la presentación ante el órgano de contratación de los siguientes documentos: un certificado de la empresa en el que conste el número de trabajadores de plantilla y copia compulsada de los contratos celebrados con trabajadores minusválidos.

Artículo 5. Contratación con empresas que tengan trabajadores minusválidos.

Los órganos de contratación establecerán en los Pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, sin estar sujetas a la obligación a que se refiere el artículo 4 de este Decreto, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones igualasen en sus términos a las más ventajosas después de aplicar el criterio precio en las subastas y los criterios objetivos establecidos para la adjudicación en los concursos. A tales efectos, las empresas acreditarán dicha circunstancia mediante la presentación de contratos de trabajo y documentos de cotización a la Seguridad Social.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Decreto.

Disposición final.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid».