

# **1. AYUNTAMIENTO DE GIRONA**

## RESUMEN

Desde diciembre de 1999, el Ayuntamiento de Girona (130.000 habitantes) incluye en los contratos de obras una cláusula social que reserva un determinado número de puestos de trabajo para personas con dificultades de acceso al empleo y que deberán ser contratados para la ejecución de la obra. Se establece como un criterio de obligación y la empresa adjudicataria se encuentra obligada a cumplirla. Se trata de una fórmula de inserción laboral ya consolidada, ubicada a medio camino entre el mercado de trabajo protegido y el normalizado, que ha ofrecido interesantes resultados a lo largo de seis años.

## REGULACIÓN

El Ayuntamiento aprueba en el Pleno celebrado el 6 de noviembre de 1998 el siguiente acuerdo para regular la cláusula social:

- a) Es manifiesta la voluntad de continuar utilizando la contratación pública como un sistema de promoción de la ocupación de sectores que encuentran especiales dificultades para su inserción en el mercado de trabajo. Se tiene como estos sectores, aquellos que por razón de discapacidad física, sensorial o psíquica y por razones de exclusión social ven reducidas sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo normalizado.
- b) Se expresa la convicción de que la libre competencia ha de ser compatible con los mecanismos que garantizan la cohesión social y la lucha por una mayor igualdad de las personas, y que mediante la contratación de servicios de las administraciones públicas se dispone de un instrumento eficiente para contribuir a la corrección de las desigualdades.

## PROCESO

- En 1997 se inicia una fase de análisis. Para ello se estudia el tipo de desempleo existente en la localidad y el perfil de estas personas.
- Existe un precedente de experimentación con ADIGSA en el papel promotor.
- Se solicita y elabora un informe jurídico por la Universidad de Girona, que analiza las posibilidades de introducción de cláusulas sociales.
- Se realiza un diseño previo, conjuntamente entre Empleo, Secretaría y Urbanismo.
- Se contrasta con el Consejo Económico y Social.
- Se presenta la regulación al gremio de constructores de la localidad, que se muestran inicialmente reticentes y llegan a recurrirla, aunque finalmente retiran el recurso.
- Tras los análisis, se aprueba la regulación y adopción de la cláusula en sesión plenaria de 17 de diciembre de 1999.
- Se acuerda por primera vez su aplicación en la obra de la pista polideportiva del sector de Pont Major, aprobándose a tal efecto el pliego de condiciones en sesión plenaria de 1 de febrero de 2000, que supuso la reserva de dos puestos de trabajo.

- Su aplicación y resultados se van evaluando, produciéndose sucesivas modificaciones y mejoras.

## DESCRIPCIÓN, TRAMITACIÓN Y GESTIÓN

1. La cláusula se aplica exclusivamente en los contratos de obra cuyo importe sea superior a 150.000 euros y que puedan dar cabida a perfiles sin elevada cualificación. Al efecto se reúnen anualmente los servicios de Empleo, Urbanismo y la Secretaría para fijar aquellas obras aptas para incluir la reserva de puestos de trabajo. El número de puestos a cubrir depende de cada obra (presupuesto, duración, características técnicas, especialización).
2. En las obras municipales seleccionadas, además del proyecto técnico y la parte económica, también se incluye la cláusula social, como un requisito obligatorio incluido en el Proyecto de obra. La cláusula social tiene por objetivo que la empresa ejecutora de la obra reserve un determinado número de puestos de trabajo para ser cubiertos por personas inscritas en el DIE (Dispositivo de Inserción Económica).
3. La tramitación del expediente es como la de otro cualquiera: se trata de un concurso público en procedimiento abierto, se aprueba en pleno el pliego de condiciones inclusivo de la cláusula y se publica en el Boletín Oficial de la Provincia.
4. Las peculiaridades se plasman en indicar claramente en el anuncio de licitación la inclusión de la cláusula y la correspondiente obligación de reservar el número de puestos de trabajo que se establezcan para personas en situación o riesgo de exclusión social. Se deja la documentación relativa a la cláusula disponible para ser consultada por los licitadores.
5. En el supuesto que la empresa adjudicataria subcontrate la ejecución de determinadas partes de la obra, la obligación que se derive del cumplimiento de la cláusula social será asumido del mismo modo e íntegramente.
6. El tutor de inserción y la empresa adjudicataria se reúnen una semana después de la adjudicación para acordar el proceso de selección y definir los perfiles profesionales que precisen para la obra (nivel de formación, edad, experiencia en el sector) y fijar las condiciones laborales (horarios, sueldo, tipo y duración del contrato), así como la fecha de presentación de los candidatos y la posible tramitación de incentivos a la contratación en el caso de personas acogidas a la renta mínima de inserción.
7. Tras definir la reserva, el número de trabajadores y los perfiles profesionales, el tutor responsable de las cláusulas conjuntamente con los profesionales de selección del DIE, buscan las personas inscritas en la bolsa de trabajo que coincidan con el perfil requerido por la empresa, con el objetivo de presentar a la empresa al menos tres candidatos por cada puesto a ocupar, y quedando la selección como una decisión final del propio contratista. Si no se muestra conforme con los candidatos, se realiza una nueva selección.
8. El primer día de inicio de la obra, la empresa está obligada a comunicar formalmente al servicio municipal de ocupación la relación de personas finalmente contratadas, una copia del alta en la seguridad social, y una copia del contrato de trabajo.
9. Durante la ejecución del proyecto, un técnico municipal garantiza que la participación de los trabajadores seleccionados por el Ayuntamiento sea satisfactoria. A tal efecto realiza un seguimiento individual semanal de la evolución de los trabajadores en materia de actitudes, aptitudes y habilidades, que es contrastado con el encargado de la obra con la periodicidad acordada.
10. La empresa mantiene sus atribuciones en la relación laboral y por lo tanto, la facultad de emprender las acciones disciplinarias que sean procedentes, incluso si pudieran comportar la rescisión del contrato, previa comunicación al Ayuntamiento. En este caso se lleva a cabo una nueva selección para cubrir la vacante en un plazo no superior de tres días desde la fecha de despido. Para otro tipo de eventualidades, cómo pueden ser las bajas por enfermedad, se cubren las vacantes siguiendo el mismo procedimiento.
11. La aplicación de la cláusula social no obliga a la empresa a continuar contratando ni a garantizar la inserción de los usuarios una vez finalizada la obra objeto del contrato.
12. El incumplimiento de la cláusula social por la empresa podrá suponer causa de resolución del contrato con los efectos legales que ello comporta.

13. A final de la obra la empresa hace una valoración del rendimiento de los trabajadores de la cláusula social.

## **RESULTADOS**

Las cláusulas sociales se incluyen exclusivamente en la adjudicación de contratos de obra. Y en el periodo desde 2000 a octubre de 2005:

- Se han adjudicado 30 obras con cláusula social.
- Se ha contratado con 14 diferentes empresas.
- Han supuesto 48 contratos de trabajo para personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

## **ANÁLISIS**

La Cámara de Contratistas de Girona, recurrió la cláusula social basándose en diferentes argumentos: discriminación negativa a los no residentes y los no inscritos en el servicio municipal de ocupación, vulneración de la libre concurrencia, y aludieron también a que tendrían que despedir a parte de su plantilla para cumplir la obligación establecida por la reserva de puestos. Sería demasiado prolijo entrar en detalles, pero baste decir que finalmente retiraron el recurso, ya que parte de los argumentos fueron rebatidos y en otros casos se corrigió su regulación, por ejemplo aplicando la cláusula en obras superiores a 150.000 euros, en las que se suponía que las empresas realizaban nuevas contrataciones de personal y evitar el efecto desplazamiento de sus plantillas.

Pese a la impugnación inicial, los contratistas valoran positivamente la cláusula, como se desprende de las encuestas, señalando que no encarece el coste ni entorpece la ejecución, incluso son varios los casos en que el trabajador temporalmente contratado ha sido prorrogado por la empresa una vez terminada la obra.

La regulación incluía una cláusula relativa a la subcontratación, pero los datos revelan que apenas se ha producido, tampoco subcontratando parte de obra a empresas de inserción.

Resulta destacable que cada una de las empresas adjudicatarias completa al final de la misma una evaluación tipo, indicando su opinión sobre la cláusula y pormenorizando la valoración sobre el trabajador que han debido contratar. Estas encuestas resultan importantes para realizar una evaluación continua y mejorar los aspectos críticos.

En sus inicios se planteó una fase de experimentación, con el objetivo de comprobar si afectaba a la correcta ejecución de las obras, encarecía el coste y si realmente se trataba de una fórmula apropiada para facilitar la inserción laboral. También se temía la posible alza que pudieran repercutir las empresas en el precio de las licitaciones debido a la menor productividad de los trabajadores, pero no ha sido así, por lo que se destaca desde el Ayuntamiento de Girona que se trata de una política casi sin costes. Y los costes en realidad se deben principalmente al técnico de inserción, aunque se añade que en verdad su figura ya existía y que realiza las mismas labores que prestaría sin cláusula, sólo que con ella logra una mayor efectividad en su cometido.

Resulta interesante la valoración sobre el ámbito de aplicación de la cláusula (el municipio), ya que debido a la cercanía con las y los ciudadanos se conoce mejor el perfil de personas desempleadas y es posible diseñar políticas de inserción apropiadas y adaptadas. Además la dimensión administrativa local no acusa excesiva compartimentación ni hipertrofia, lo que permite la coordinación entre áreas municipales. Podemos añadir que la amplitud de competencias y capacidad de decisión del alcalde o la alcaldesa en los municipios, evidencian que existiendo voluntad política su implementación resulta ágil al emanar su impulso del superior jerárquico e ir desplegándose por los sucesivos cargos y áreas municipales.

El propio Ayuntamiento de Girona destaca que se trata de un recurso viable, factible, que no va en detrimento de la ejecución de la obra y barato. Con la cláusula se consigue un recurso más que se suma al resto de dispositivos (Escuela Taller, Planes Ocupacionales, Planes de Garantía Social, intermediación laboral) que promueven la inserción y ofrecen trabajo a los colectivos de servicios sociales. Así es destacable que la cláusula se implementa como un recurso complementario que se coordina con otros dispositivos de inserción, procurando ofrecer un completo itinerario de inserción, apropiado al perfil de cada persona.

La cláusula se propone como una fórmula para facilitar la inserción laboral de las personas inscritas en los servicios sociales y que se encuentran con un adecuado grado de empleabilidad aunque con dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo, al que no podrían acceder por sí mismos. El objetivo consiste en facilitar oportunidades laborales transitorias e intermedias entre el empleo protegido y el mercado ordinario.

Al tratarse de obras, cabe lamentar que la perspectiva de género y la contratación de mujeres es casi inexistente, aunque se cita el caso de una empresa que contrató a una mujer, no para las obras sino como administrativa en la oficina. Para remediarlo señala el Ayuntamiento la posibilidad de extender la cláusula al sector servicios.

#### DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

- “Dictamen Universidad Girona”: Informe jurídico de la Universidad de Girona por encargo del Ayuntamiento sobre las posibilidades de incorporación de cláusulas sociales.
- “Regulación Cláusula Social”. Resumen de la sistemática adoptada.
- “Cláusulas ejecutadas fins octubre 2005”: Ficha Resumen de las obras ejecutadas y los empleos de inserción generados en el periodo de aplicación de la cláusula social.
- Pliegos Cláusulas Contratación Obras Centro Cívico y Biblioteca.
- “Valoración Cláusula Social”: Ficha y encuesta de evaluación sobre la cláusula social que cumplimentan los contratistas tras haber finalizado la obra.
- Ficha Valoración Grado Ocupabilidad: Ficha previa para determinar la capacidad e idoneidad de una persona de cara a ocupar una reserva de puesto de trabajo.
- Ficha Valoración Trabajador/a: Ficha a completar por el técnico de inserción una vez finalizado el contrato del trabajador de inserción.