



“RSC+D EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: PRESENTACIÓN DE LA HERRAMIENTA PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA CLÁUSULA SOCIAL”

21 de mayo de 2013 / MADRID

APERTURA INSTITUCIONAL



FOTOS: MANUEL CASAMAYÓN.

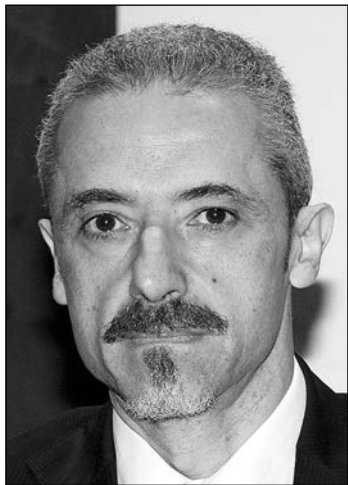
De izda. a dcha.: Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE y presidente del Grupo Fundosa Y Ceosa; Ángel Melchor Celada, subdirector general de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y AA.PP.; José García Abad, editor de EL NUEVO LUNES, y María Garaña, presidente del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable y presidente de Microsoft.

Ángel Melchor Celada, subdirector general de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y AA. PP.

“Las cláusulas sociales contribuyen, entre otras cosas, a crear empleo”

La inauguración de las jornadas centradas en la aplicación efectiva de la cláusula social en los procesos de contratación pública, -en el contexto, por tanto, de una contratación pública socialmente responsable- y referido al colectivo de personas con discapacidad, corrió a cargo de Ángel Melchor Celada, quien aclaró que cuando hablamos de “cláusulas sociales”, en este contexto, “nos referimos a la inclusión de ciertos criterios en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social, ya sea como requisito previo, es decir, como criterio de admisión; como elemento de valoración, es decir, como elemento a tener en cuenta en la adjudicación del contrato; o como obligación, o sea, como exigencia específica de ejecución del contrato”.

¿Por qué la inclusión de estas cláusulas? ¿Por qué se han de considerar otros criterios distintos a los estrictamente económicos en los procesos de contratación pública? “Es obvio que los contratos públicos no son simplemente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para el Estado o para el Ente Público, sino que, en la actualidad, a través de la contratación pública, los poderes públicos intervienen, al mismo



Ángel Melchor Celada, licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, desempeña desde su cargo de subdirector general de Relaciones Laborales las funciones de coordinación de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales, presentes en las mesas generales de negociación de la Administración General del Estado, así como el impulso de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además de la coordinación de los trabajos de distintas comisiones técnicas.

tiempo, en el desarrollo económico y social del país. Máxime, cuando la contratación pública, a pesar de las actuales dificultades, representa una parte significativa del PIB español”, apuntó el representante del Ministerio de Hacienda y AA.PP.

En definitiva, añadió, las cláusulas sociales ponen en valor la rentabilidad social ya que contribuyen, entre otras cosas, al empleo, lo que significa para las personas con discapacidad, a las que afecta buena parte de estas cláusulas, la posibilidad de disponer de medios eco-

“Los contratos públicos no son simplemente un medio de abastecerse de materias primas o servicios en condiciones ventajosas”

nómicos a través de su trabajo personal, no provenientes de ayudas, subsidios ni prestaciones similares, al tiempo que se favorece la dignidad y el desarrollo de la persona en todas sus facetas.

“Desde la Administración aspiramos, con ello, a construir un entorno en el que el progreso económico y la cohesión social dejen de ser considerados como términos antagónicos sino como pilares

complementarios sobre los que levantar el futuro. El crecimiento económico debe hacerse posible aspirando, al mismo tiempo, a unas mejores condiciones de vida y de trabajo”.

Pues bien, continuó Ángel Melchor Celada, “ante las circunstancias difíciles que en materia de empleo vivimos actualmente en nuestro país, las Administraciones Públicas han de asumir un firme compromiso en relación con los colectivos con más dificultades de acceso al empleo o con riesgo de exclusión, entre los que cabe citar, quizá de una manera particular, a las personas con discapacidad”.

Promover oportunidades de empleo, afirmó, es un objetivo prioritario para el Gobierno, “que las Administraciones Públicas deberían contemplar en el marco de los

Ángel Melchor Celada, para pasar a señalar a continuación que es importante disponer de dichas herramientas regulatoria, “pero no lo es menos el difundir y crear las condiciones para que éstas puedan ser aplicadas en la práctica”.

En sintonía con este planteamiento, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, a través de la Dirección General de la Función Pública, se ha sumado recientemente al Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, “con el fin de colaborar en el impulso de las buenas prácticas de contratación pública, socialmente responsable, en aplicación y desarrollo de la Ley de Contratos del Sector Público”.

A este Foro pertenecen ya importantes empresas públicas y privadas de nuestro país y los Ministerios de Defensa y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. “La presencia en el Foro, se completa ahora con la del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Este impulso a la contratación pública socialmente responsable se circunscribe y forma parte del proceso de modernización de la Administración Pública que, como saben, el Gobierno está afrontando de manera decidida. La eficacia, la eficiencia, el ahorro de costes y la racionalización de la Administración no está, en absoluto, reñida - sino al contrario - con la promoción del empleo y de la incorporación de la perspectiva social en la contratación, especialmente y en lo que hoy más interesa a los aquí presentes, por lo que se refiere a las personas con discapacidad o con más dificultades para el acceso al empleo”, subrayó.

Además, prosiguió Melchor Celada, desde la Secretaría de Estado, “estamos desarrollando un conjunto de medidas e iniciativas de distinto tipo que deben confluir en una significativa mejora de la inclusión de las personas con discapacidad”. Entre otras citó las siguientes: Medidas en relación al acceso de personas con discapacidad al empleo público y a un seguimiento específico de dicho empleo y la extensión de la reserva del 7% también a los procesos selectivos para el nombramiento de funcionarios interinos y la constitución de relaciones de candidatos.



La jornada se celebró en el gran anfiteatro del Colegio de Médicos.

Alberto Durán López, vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE y presidente del Grupo Fundosa y Ceosa

“Hay que aplicar la equidad para que la igualdad sea real y efectiva”

Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE y presidente del Grupo Fundosa y Ceosa, recordó al principio de su intervención que el Cermi y la Fundación ONCE promovieron en su momento la puesta en marcha del Foro Socialmente Responsable, “poniendo encima de la mesa una herramienta más. Quizás en aquellos momentos no previendo la coyuntura actual, aunque, si cabe, sirve de justificación todavía mayor para que esta herramienta exista en estos momentos, partiendo de la situación de una menor participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Esta limitación supone una enorme dificultad que impide la normalización de la vida de estas personas”. Y partiendo también, añadió, de la existencia de barreras, muchas de ellas involuntarias, fruto de la ignorancia o de inercias inadecuadas. Otras más complejas, barreras mentales o de tecnología. “Tanto la situación de menor participación en el empleo como la existencia de estas barreras siguen produciendo problemas para la plena integración e las personas con discapacidad en la vida ordinaria”.

En opinión de Alberto Durán, existe en España un marco nor-



Álberto Durán López es licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra, máster en Economía y Dirección de Empresas y Programa de Alta Dirección por el IESE. En 1996 inició su carrera profesional en el Grupo Fundosa, división empresarial de la Fundación ONCE, como técnico analista de nuevos proyectos de participación empresarial y coordinador de los proyectos de consultoría externa. Desde 2007 es presidente ejecutivo del Grupo Fundosa y de la Corporación Empresarial ONCE.

mativo para el colectivo de las personas con discapacidad bastante adecuado, correcto,

avanzado en materia de accesibilidad, incluso muy puntero respecto a otros países europeos. Además indicó que “en el ámbito de las directivas comunitarias poco más nos tienen que aportar, porque, sinceramente, van a estar muy por detrás de las exigencias que tenemos en nuestro ordenamiento jurídico”.

Por lo tanto, ¿cuál es el problema?, se preguntó Durán. “Tenemos todavía situaciones de no participación con normalidad en la sociedad de las personas con discapacidad y, por otro lado, tenemos un marco

“La contratación pública es un instrumento para hacer política social, para conseguir que los desiguales tengan un trato más igualitario”

normativo adecuado. El problema es que las consecuencias de ese marco normativo no son siempre las que se persiguen y que las normas no siempre se aprovechan hasta sus últimas consecuencias para conseguir el espíritu que las vio nacer”, apuntó.

En estas circunstancias, prosiguió Alberto Durán, tenemos que tratar de hacer mucha

intensa labor de pedagogía, convencer, enseñar cuál es el espíritu de las normas, o tratar de influir positivamente en su aplicación efectiva, y, por supuesto, que se haga en toda su extensión.

Y en el caso del marco normativo que regula la contratación pública responsable, que permite valorar y tener en cuenta las consecuencias positivas de una aplicación adecuada de la norma, “llevaría, sin duda, a que se propicie la contratación pública en aquellas propuestas de empresas que den trabajo a personas con discapacidad en muy diferentes formas”, argumentó Alberto Durán, en otro momento de su intervención en la inauguración de las VI Jornadas organizadas por la Fundación ONCE y El Nuevo Lunes, con la colaboración del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el Foro para la Contratación Socialmente Responsable.

Seguidamente, dijo que “hoy vamos a tener ocasión de ver diferentes cláusulas de formatos que son compatibles con la legislación actual y que también son acordes con el espíritu de la norma de contratación pública responsable y, sobre todo, con lo que la emana de nuestra propia Constitución y de la Convención de Derechos Humanos de Naciones Unidas para las personas con discapacidad, ratificada por España en su momento y que forma parte del Derecho positivo español”.

Por tanto, esta es una aplicación que es acorde con el espíritu de la norma de la contratación pública responsable y también con el espíritu de la

Constitución y de la Convención, “que dice que hay que tener un trato desigual con los que son desiguales, porque no solamente se trata de igualar en el momento de dar la salida a la carrera sino que también hay que igualar a la hora de la llegada. Hay que aplicar la equidad para que la igualdad sea real y efectiva”, insistió Alberto Durán.

En estos momentos de crisis, la necesidad de realizar contratación pública para suministrar servicios en un porcentaje muy importante puede ser una herramienta muy válida acorde a derecho, acorde no solo a lo escrito, sino a lo que es aplicable a los que son diferentes, un trato diferente para beneficiar, para igualar a aquellos que participan un poco menos en la sociedad, para facilitarles que den ese paso hacia la participación efectiva en el ámbito laboral.

Finalmente, el vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE y presidente del Grupo Fundosa y Ceosa, dijo que la contratación pública es un instrumento muy válido para hacer política social. “Si no lo hacemos, estaremos desperdiciando una herramienta potente para conseguir que los desiguales tengan un trato más igualitario y que todos tengamos la igualdad de oportunidades ante dificultades mayores que tienen las personas con discapacidad”.

Alberto Durán agradeció el compromiso de muchas personas del mundo jurídico que han hecho de esta especialmente su causa y que, “una vez más hace acopio de una causa justa en beneficio de todos”.

María Garaña Corces, presidente del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable y presidente de Microsoft

“Impresiona saber que un 10% de la población tiene alguna discapacidad”

Hasta su incorporación a la presidencia del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, la relación de María Garaña con el mundo de la discapacidad había sido bastante limitada, reconoció la máxima responsable de Microsoft en España. Y en este tiempo, fue pasando desde la curiosidad y el apoyo, “hasta llegar adonde estoy ahora que es la solidaridad y, desde luego, la responsabilidad”.

Para María Garaña las cifras sobre el mundo de la discapacidad marcaron un antes y un después. “Desde luego fue la razón que me hizo incorporarme a la presidencia de este Foro. No sé si todos los que estamos aquí, gente de la empresa privada, de las administraciones públicas y también del tercer sector, conocen algunas de estas cifras, pero a mí por lo menos me impresionó saber que un 10% de la población tiene algún tipo de discapacidad; es mucha gente, son casi cuatro millones de personas. Y también me impresionó saber que si el porcentaje de paro en España es del 26%, entre las personas con discapacidad que están en edad laboral es superior a dos millones. Es decir, más del 50%”, subrayó.

Por tanto, dijo, este no es solo un tema de solidaridad, es un tema de acción rápida y, desde luego, de corresponsabilidad. Además,



María Garaña Corces, licenciada en Ciencias Empresariales y Derecho, tiene también una diplomatura en Comercio Internacional por la Universidad de Berkeley y un máster en Business Administration por la Universidad de Harvard. Antes de su incorporación a la filial española, ocupó la dirección general de Microsoft para el Cono Sur de Latinoamérica. Previamente, ocupó diversos cargos de responsabilidad en compañías como Grupo Televisión Azteca, Merrill Lynch o Citibank.

“incluso en este momento de crisis económica, es perfectamente aplicable porque hay algo que me

encanta de esta fórmula del Foro de la Contratación Socialmente Responsables y es que es aplicable sin que en este momento tengamos que hablar de financiación adicional o ayudas, subvenciones, etcétera”. Estamos hablando de algo que ya existe; es algo que se está poniendo en marcha con algo que ya tenemos, recalcó, que es efectivamente el volumen de la contratación pública, que hoy está moviendo en España el 18% de todo el Producto Interior Bruto (PIB). Este es también el volumen aproximado en todos los países europeos.

Es simplemente una fórmula, añadió María Garaña. “Se trata de que cuando una administración pública habilita y pone en marcha un concurso público, aquellas empresas que se presenten a este concurso, que evidentemente cumplan con todos los requisitos, también puedan obtener puntos adicionales, por decirlo de alguna forma, si emplean en la realización de esta tarea, esa obra o ese servicio a personas con discapacidad, bien porque las mismas realizan estas tareas o porque acuden a un centro especial de empleo”, explicó María Garaña.

Por tanto, no es necesario hacer inversiones adicionales, tampoco hay que hablar de subvenciones ni ayudas, “lo que hay que hacer es habilitar y utilizar un mecanismo que ya existe. Y, además, muchas

empresas privadas están realizando, de una u otra forma, diferentes acciones de Responsabilidad Social Corporativa, pero también es cierto que hay tal atomización, hay tantos proyectos en marcha, es tan difícil diferenciar las distintas iniciativas que realmente hay que destacar una aportación única de este Foro Con R y es que, primero, es medible y puede beneficiar hasta a dos millones de personas, además es único, es escalable, y, en mi opinión, es fácil de explicar”, argumentó la presidenta de Microsoft.

María Garaña dijo que no conoce muchos proyectos ni en España ni en Europa, ni a nivel internacional, que tengan un propósito tan claro, tan distintivo, con tal capa-

“No son necesarias subvenciones ni ayudas, lo que hay que hacer es habilitar y utilizar un mecanismo que ya existe”

cidad de impacto en el mundo de la discapacidad. “Realmente no hizo falta que me tuvieran que comentar mucho acerca de este proyecto para sumarme a él”.

De lo que se trata, ni más ni menos, es de que los órganos de contratación tomen conciencia de que son operadores económicos, con capacidad de intervenir en los mercados de bienes y servicios, e influir, a través de la demanda, en la generación de empleo, en la igualdad de oportunidades, o en el estímulo de las pequeñas y medianas empresas.

Este uso alternativo del poder de contratación significa que todo euro que se invierte en infraestructuras, en servicios públicos, o que

de cualquier otra manera es precio de un contrato con una entidad pública, ha de tener siempre un reverso social. “Con ello se están multiplicando los recursos públicos destinados a la generación de empleo y a la política social, en el fabuloso importe de la contratación pública, sin que por otra parte se incremente en un céntimo de euro el gasto público destinado a política social, en forma de prestaciones, subsidios o subvenciones. Por ello, hablamos del uso alternativo del precio de los contratos”.

A continuación, resaltó la importancia de la jornada para dar visibilidad al Foro. “Hoy es un día importante, el Foro tiene año y medio largo de vida, tiene casi cien socios. Evidentemente somos ambiciosos. Para mí, la definición de éxito es que, por lo menos, todos los asistentes hoy a esta jornada se sumen a esta iniciativa. Pero hoy es un día importante porque vamos a hablar no solo del qué sino del cómo, igual de importante. Hoy vamos a ver cuál es la herramienta para acompañar tanto a las empresas como a la administración pública en la aplicación para hacer efectiva la cláusula social. Y aquí no hay excusas legales, es fácil, es una herramienta que acompaña, que facilita, porque se puede consultar desde cómo se hace un pliego incluyendo esta cláusula social, hasta qué centros de empleo pueden tener gente con discapacidad para incorporarse a ese proyecto. Hoy vamos a presentar cómo”. Es una herramienta que se ha diseñado con muchas ganas, con mucha ilusión. “Tenemos mucha ambición, tenemos muchos socios, queremos llegar a muchos más y esperamos que otros muchos se sumen al proyecto”, concluyó su intervención María Garaña.

MESA REDONDA

“RSC+D en la Administración Pública: presentación de la herramienta para la aplicación efectiva de la Cláusula Social”.



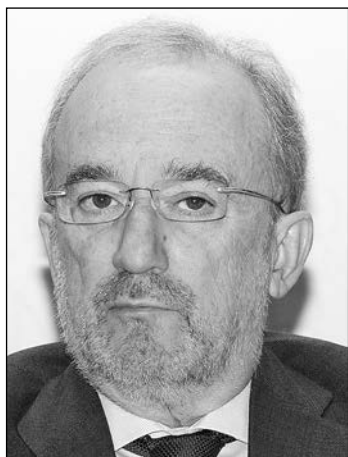
De izda. a dcha.: Juan Antonio Carrillo, decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Loyola Andalucía y consultor académico en Muñoz Machado Abogados; Santiago Muñoz Machado, catedrático de Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid y académico de la Real Academia Española; José Luis Barceló, secretario general del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, y Santiago Lesmes, consultor especializado en Contratación Pública Sostenible, Inserción Laboral, Discapacidad, Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Responsabilidad Social.

Santiago Muñoz Machado, catedrático de Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. Académico de la Real Academia Española

“Estamos predicando un cambio de la cultura administrativa y empresarial”

El Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable es un empeño que lleva dos años en funcionamiento, “es poco tiempo realmente lo que estamos predicando es acerca de un gran cambio de la cultura administrativa y empresarial que tardará tiempo en implantarse. Hablamos de un cambio de paradigma en el entendimiento de la atención a las personas con discapacidad, pero también de la atención a otros objetivos sociales que en las administraciones públicas, de un modo u otro, se les han escapado”, indicó Santiago Muñoz. Es un cambio, prosiguió porque, tanto en materia de derechos sociales como en materia de políticas sociales las cosas están mutándose aceleradamente en estos últimos años. “Saben todos que cuando hablo de derechos está muy asentado un criterio de tripartición que habla de la existencia de tres ciclos en la consagración de los derechos, que distinguiría, en primer lugar, la consagración de las libertades públicas esenciales, después los derechos civiles y más tarde los derechos sociales, que son los derechos más disminuidos en cuanto a que no son fundamentales en tanto que consagrados y garantizados desde la constitución misma, sino que dependen de las determinaciones de los legisladores que los configuran tal y como les parecen con un amplio margen de discrecionalidad al hacerlo”, explicó.

Y esta discrecionalidad se usa para configurar derechos que se han tenido siempre como derechos de prestación. “Las administraciones públicas se comportan en relación con los mismos ofreciendo servicios, ofreciendo ayudas económicas y otras fórmulas semejantes que sirven, o que están al servicio, de incrementar las posibilidades de



Santiago Muñoz Machado, catedrático de la Universidad Complutense y presidente del despacho de abogados que lleva su nombre, está especializado en Derecho Administrativo, Constitucional y Comunitario Europeo. En los primeros años de su actividad profesional trabajó como funcionario en la Presidencia del Gobierno, donde asistió técnicamente a los primeros estudios para la elaboración de la Constitución. Ha sido requerido como asesor por todos los ministerios, sin excepción.

desenvolvimiento, en el caso de la discapacidad, de las personas con discapacidad”.

Pero, en su opinión, esta tripartición de los derechos es del todo errónea. “La nueva cultura tiene que ayudarnos superarla, porque no existen tres clases ni tres ciclos de derechos, ni es cierto que hayan aparecido en la historia de forma sucesiva, sino acumulativa. Hay derechos sociales proclamados en la declaración francesa de derechos

del hombre, que fue la primera de la historia. Y no es cierto, hemos descubierto con el tiempo, que el régimen de los derechos sociales sea sustancialmente distinto del de los demás derechos fundamentales que las constituciones consagran”.

Esto, dijo Santiago Muñoz, se está viendo muy bien en la evolución de la legislación: “Si se examina la legislación en materia de discapacidad, por ejemplo en nuestro país, hay una enorme diferencia de concepciones entre el entendimiento de la discapacidad en la LISMI, que fue nuestra primera ley de integración social de los minusválidos, como se decía entonces, que hasta el concepto ya ha variado y se ha hecho inaceptable en nuestra cultura, hasta la vigente y más reciente Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad que acoge ya principios que están en las convenciones internacionales, muy especialmente en la convención de la ONU”. El cambio consiste en decir que realmente los derechos sociales son también derechos de la clase de los fundamentales porque en su realización están implicados valores que en la sociedad de nuestro tiempo son valores imprescindibles y en nuestra Constitución expresamente consagrados. “El valor principalmente de la dignidad humana, que nuestra Constitución consagra en el artículo 10.2, y cuya realización depende en buena medida de que también los derechos sociales sean completamente realizados. Cambia, por tanto, la perspectiva o la manera de ver los derechos sociales y, en particular, el derecho de la discapacidad, el derecho de los discapacitados”.

Está cambiando también, de manera muy importante, la configuración de las políticas gubernamentales en relación con la discapaci-

dad y otros sectores vecinos. “Está cambiando porque hasta no hace mucho las políticas eran unilaterales o monopolísticas, no hacia política social nada más que el Estado o las administraciones públicas, y las configuraban con discrecionalidad, dependiendo de las disponibilidades presupuestarias y según quedaban reflejadas en cada momento en los presupuestos”, aclaró Muñoz Machado.

Esto está cambiando sustancialmente. “Por un lado, ya no son solo las administraciones públicas las que hacen políticas sociales, sino que la responsabilidad social corporativa ha llamado también a empresas importantes a hacer políticas sociales para justificarse en los mercados. Y una de las formas son las políticas empresariales que conciernen a las personas con discapacidad”. No obstante, lo que no ha habido hasta ahora es una confluencia entre los tres elementos que están en juego: las administraciones públicas, las empresas y el propio sector de la discapacidad. “Las políticas de las administraciones públicas iban por su lado, las de las empresas por el suyo y el sector de la discapacidad se movía también según podía para obtener con la máxima eficacia o eficiencia sus finalidades. La contratación pública socialmente responsable es un concepto que ahora va a permitir la unificación, la vinculación entre los tres elementos esenciales: la administración pública, las empresas y el sector de la discapacidad”.

Es un concepto nuevo, subrayó, pero de lo que se trata es de pro-

fundizar en las ideas. Un concepto nuevo cuya idea es: utilicemos los recursos de los que las administraciones públicas disponen para contratar bienes y servicios. “Y, al mismo tiempo que hacemos eso, hacer con esos mismos recursos políticas sociales consistentes en políticas de apoyo a los centros especiales de empleo, a las empresas que con-

“De lo que estamos hablando es de un cambio de paradigma en el entendimiento de la atención a las personas con discapacidad”

tratan a personas con discapacidad u otras finalidades”.

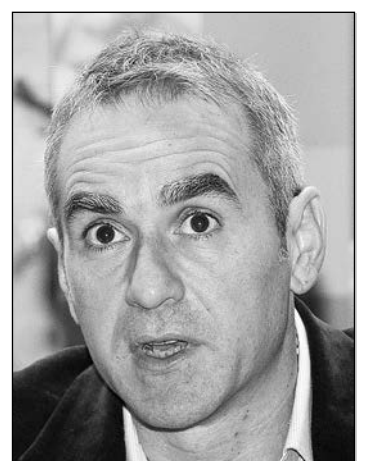
De dónde viene esto, y cuáles son los problemas que plantea? “Han sido directivas comunitarias las que han tenido el mérito de esta apertura de la contratación para la incorporación de cláusulas sociales. Por tanto, estamos ante textos comunitarios, no solo instrucciones de uso”. A su vez, las normas de los Estados las han incorporado. En nuestro caso, la Ley de Contratos del Sector Público, contiene las cláusulas sociales. Pero han surgido intérpretes de esas disposiciones en el sentido más restrictivo posible. Otra objeción viene de las Administraciones Públicas. “Es, por tanto una legislación de aplicación difícil. Esa es la razón de existir del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable”, concluyó.

Santiago Lesmes Zabalegui, consultor Especializado en Contratación Pública Sostenible, Inserción Sociolaboral, Discapacidad, Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Responsabilidad Social

“La realidad es que el 80% de las empresas incumplen la Lismi”

La primera pregunta en la que Santiago Lesmes dijo que hay seguir incidiendo es “por qué estamos aquí. No voy a hacer una olimpiada matemática de números, pero sí me gustaría citar algunos para hablar del por qué de esta herramienta informática y por qué ponemos a disposición de las empresas los formularios, mecanismos y facilitadores de las cláusulas sociales”. Se refirió a algunos importantes como que el 10% de la población española, 3,8 millones de personas, posee algún tipo de discapacidad. De estos, 1,5 millones está en edad de trabajar, y el dato significativo es que solo 425.000 personas con discapacidad en España trabajan de forma efectiva. “Estamos hablando de una tasa de empleo realmente baja. Lo que nos conduce a la cuestión de que hay que fomentar el empleo de las personas con discapacidad”.

El segundo dato que al que hizo referencia Lesmes “que me parece muy importante y que luego lo vamos a entroncar con la herramienta que les vamos a presentar, es el cumplimiento de la LISMI. La Ley de Integración Social de Personas con Minusvalía o Discapacidad es de 1982 que como la mayo-



Santiago Lesmes, licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra, es desde 2005 consultor, tras ejercer como Técnico de Hacienda del Gobierno de Navarra, como coordinador de proyector y empresas de la Fundación Gaztelan de Pamplona o como secretario de Ayuntamiento en Navarra. En la actualidad trabaja en la instrucción de cláusulas sociales para fomentar el empleo de personas desfavorecidas del mercado laboral en el Ayuntamiento de Barcelona.



Los ponentes intercambian impresiones en una pausa de las Jornadas.

Viene de página III

ría de personas saben, exige a las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla que el 2% sean puestos para personas con discapacidad. La realidad de la LISMI, transcurridos años de su implantación, es que el 80% de las empresas la incumplen”.

A continuación, Santiago Lesmes habló de los centros especiales de empleo, que son una figura reglada, sometida a algunos requisitos, el principal de los cuales es que “cualquier centro especial de empleo tiene que contratar como mínimo a un 70% de personas con discapacidad. Estamos hablando de empresas cuya finalidad principal no es solo hacer productos y servicios sino la contratación de personas con discapacidad. Es una figura muy importante, en España hay 1.850 centros especiales de empleo que dan trabajo a 54.000 personas con discapacidad. Por lo tanto, una de cada ocho personas con discapacidad que trabaja en nuestro país lo hace en un centro especial de empleo”.

Otro dato importante que destacó Santiago Lesmes fue los centros especiales de empleo tienen una finalidad transitoria. “Es decir, se trata no solo de capacitar profesionalmente, en el ámbito laboral, también en autoestima a las personas con discapacidad para que den el salto al mercado”.

A continuación, Lesmes se refirió a un estudio reciente que recoge que el 54% de personas que trabajan en un centro especial de empleo, posteriormente salen al mercado. Por lo tanto, estamos hablando de una figura importante para las personas con discapacidad y que tiene su articulado en la Ley de Contratos Públicos Socialmente Responsables. “Con lo cual, estamos hablando de que tenemos un problema, y de un objetivo, que es el trabajo para personas con discapacidad. La cuestión es el cómo y el qué podemos hacer desde la contratación pública para fomentar el objetivo de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad”.

Santiago Lesmes también citó un estudio estadístico que dice que si todas las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla cumplieran la LISMI, es decir, si ese 80% que no cumple, cumpliera, se generarían 80.000 puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Ahora bien, si todas las administraciones públicas en sus contratos públicos exigieran el cumplimiento de la LISMI, estaríamos hablando de 7.000 empleos para personas con discapacidad, simplemente con que todas las administraciones públicas exigieran a sus contratistas y licitadores el cumplimiento de la LISMI.

Afortunadamente, algunas cosas han cambiado, dijo. “Antes se decía que las cláusulas sociales atentaban contra la libre concurren-

cia, que iban contra la jurisprudencia comunitaria y directivas comunitarias... Esto es falso. A mí, desde luego, me da satisfacción que se siente en esta mesa el Ministerio de Hacienda cuando durante mucho tiempo ha habido muchas objeciones, cuando no oposición directamente, cuando desde muchas administraciones públicas se han planteado objeciones de tipo a las cláusulas sociales. En la herramienta informática incorporamos avisos jurídicos y otra serie de herramientas, naturalmente siempre con estricto cumplimiento de las normativas comunitarias, estatales y autonómicas”.

La siguiente pregunta sería para qué está herramienta, “o por qué no, podríamos decir en otras ocasiones. Muchas veces lo que ocurre es que se mira la contratación desde una visión absolutamente economicista. Hay muchas administraciones públicas, y más en estos tiempos de crisis, a las que les parece más importante conseguir una rebaja del 1% del presupuesto de licitación que la incorporación de criterios sociales o de personas con discapacidad en estos contratos públicos. Hay una cita que empleamos mucho en estas jornadas de Antonio Machado que decía: “Sólo un necio confunde el valor con el precio”. Santiago Lesmes recurrió a otra cita de Oscar Wilde: “Un cínico es una persona que conoce el precio de todo y no concede valor a ninguno”. Por lo tanto, “volvemos a plantearlos, ¿qué es más importante: que una administración adjudique un contrato con un 1% menos del precio de adjudicación o es más importante la igualdad, la inserción social, la inclusión de personas con discapacidad? Pero es que incluso voy mucho más allá. Si no jugamos en el campo de la ética o de la responsabilidad social o de la igualdad vamos a hablar de números, de eficacia y de eficiencia. Estamos dispuestos a argumentar que la adjudicación de un contrato con criterios sociales o la adjudicación de un contrato que incorpore condiciones de empleo a personas con discapacidad o la adjudicación a un centro especial de empleo, es más rentable incluso, desde el punto de vista económico”. Para las administraciones públicas esto es evidente, porque puede suponer un ahorro en los presupuestos que se están destinando a rentas mínimas de inserción, a subsidios, a subvenciones, programas de orientación, de formación, de intermediación laboral para personas con discapacidad, concluyó Santiago Lesmes.

“En España hay 1.850 Centros Especiales de Empleo que dan trabajo a 54.000 personas con discapacidad”

cación o es más importante la igualdad, la inserción social, la inclusión de personas con discapacidad? Pero es que incluso voy mucho más allá. Si no jugamos en el campo de la ética o de la responsabilidad social o de la igualdad vamos a hablar de números, de eficacia y de eficiencia. Estamos dispuestos a argumentar que la adjudicación de un contrato con criterios sociales o la adjudicación de un contrato que incorpore condiciones de empleo a personas con discapacidad o la adjudicación a un centro especial de empleo, es más rentable incluso, desde el punto de vista económico”. Para las administraciones públicas esto es evidente, porque puede suponer un ahorro en los presupuestos que se están destinando a rentas mínimas de inserción, a subsidios, a subvenciones, programas de orientación, de formación, de intermediación laboral para personas con discapacidad, concluyó Santiago Lesmes.

Juan Antonio Carrillo Donaire, decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Loyola Andalucía. Muñoz Machado Abogados

“Hay una gran distancia entre las leyes y lo que la realidad permite hacer”

Juan Antonio Carrillo fue el encargado de presentar la herramienta informática para la aplicación efectiva de la cláusula social en la contratación pública. Y aclaró que que, aunque ha sido elaborada por un equipo de informáticos, “ha estado al servicio de lo que le íbamos sugiriendo y proponiendo un conjunto de abogados, expertos y consultores en esta materia y también de profesores que nos hemos involucrado bajo la coordinación del profesor Muñoz Machado en la elaboración de un encargo de utilidad. “El Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, constató desde el comienzo, en su corta existencia, una necesidad, que deriva de una carencia, y una dificultad. La necesidad se ha puesto de manifiesto muchas veces, pero hoy en esta mesa se ha puesto especialmente de manifiesto con acierto por el profesor Muñoz Machado, que es una necesidad de dignificación. La dignificación o dignidad es un valor constitucional ubicado y contextualizado en el artículo 10 de nuestra Constitución”.

Decía Kant, resaltó Carrillo, que en el ámbito de las búsquedas humanas, de los anhelos, de las finalidades, las de la dignidad no tienen precio. “Esa finalidad soportada sobre un objetivo de dignificación que no tiene precio y que la legislación ha acogido, los poderes públicos, por tanto, la buscan y la propician, pero lo hacen en un terreno puramente formal; y esta es la dificultad que encontró el Foro”.

En su opinión, hay una distancia abismal, prácticamente insalvable, entre lo que las leyes dicen y reconocen y lo que la realidad práctica nos permite hacer. “En el terreno del Derecho, hablamos del derecho vigente o de la validez de la norma y de la eficacia de la norma en el plano aplicativo. Tenemos un Derecho formalmente muy propicio para incorporar cláusulas sociales a la actividad de los operadores jurídicos y de los operadores públicos en el ámbito de la contratación, pero no lo hacen porque tenemos un Derecho poco eficaz”. La eficacia, añadió, depende de muchos factores, “fundamentalmente de los aplicadores, de la voluntad y de quienes están involucrados en la aplicación de esos objetivos. Y entre quienes están involucrados, administraciones públicas, licitadores, operadores económicos, centros especiales de empleo, el sector de la discapacidad, han existido y existen varias dificultades que esta herramienta pretende ayudar a superar. Esas dificultades hacen referencia muchas veces a la incapacidad de los operadores jurídicos”.

Juan Antonio Carrillo subrayó que hay muchas administraciones que tienen un tamaño importante, hay ayuntamientos grandes y diputaciones, comunidades autónomas y ministerios. “Pero la mayoría de las administraciones que están llamadas a aplicar esta cláusula no tienen esa infraestructura ni esos medios, son miles de pequeños ayuntamiento que desconocen o no tienen la capacidad de poner en marcha estas herramientas. El desconocimiento es otro de los factores de desvertebración de la aplicación de estas normas. También hay un factor de fraccionamiento del propio sector muy grande. El



Juan Antonio Carrillo Donaire, licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, máster en Derecho Comunitario Europeo y doctor en Derecho, realiza una intensa actividad investigadora y profesional. Es responsable de la elaboración de proyectos normativos en materia de aguas; investigador principal y coordinador de transferencia de conocimientos entre la Universidad de Sevilla y distintas instituciones; consultor académico del despacho de Santiago Muñoz y abogado en ejercicio.

“Es necesario vencer una inercia jurídica de mucho peso, que es el principio de igualdad formal; hay un factor de miedo”

sector de la discapacidad está muy fraccionado y es difícil conocer para los operadores jurídicos dónde se ubican, qué capacidades tienen, desde el punto de vista de la contratación, los centros especiales de empleo”.

Y, finalmente, hay un factor de miedo: “Hay que vencer una inercia

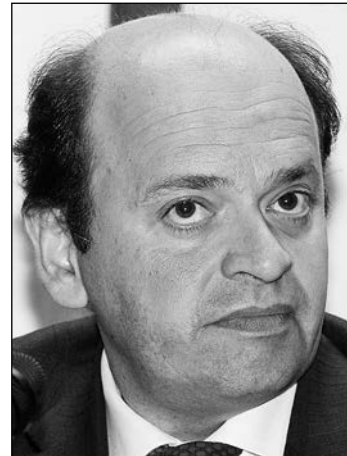
jurídica de mucho peso que es el principio de igualdad formal. En la contratación pública, uno de los grandes tótem del derecho europeo es la igualdad formal, la garantía de la concurrencia en condiciones de transparencia, de paridad y de igualdad entre los licitadores. Y lo que hace la inclusión de cláusulas sociales es romper la igualdad formal y favorecer a los desiguales mediante la aplicación del principio de igualdad material y, por lo tanto, rompe una inercia difícil de romper”. Esta inercia está rota en la legislación y lo que hay que hacer es unir o intentar unir el mundo de la aplicación de las normas con el mundo de la vigencia o del derecho establecido, aseguró. “Esta herramienta ha pretendido siempre responder a tres preguntas en cualquiera de las ubicaciones que nos hallemos de la propia herramienta. En la utilización de esta base de datos informatizada hay una sistemática común, que es poder responder siempre a la pregunta de qué se puede hacer”. Es decir, en el ámbito de lo lícito y de lo ilícito, cuál es el terreno de juego y cuáles son las posibilidades de juego en cada caso. “Por tanto, qué se puede hacer es una pregunta hecha más para la administración como contratista; cómo se puede hacer, y aquí ya no solamente interesa la respuesta a la administración, sino que también le interesa a los licitadores; cuáles son las fórmulas para poner en práctica los objetivos y, finalmente, quién lo puede hacer y quien está más afectado, más directamente llamado son el propio sector de la discapacidad y especialmente los centros especiales de empleo”.

Juan Antonio Carrillo dijo que han intentado usar una metodología visual sencilla, intuitiva que permita al usuario acceder a los contenidos de forma interrelacionada. “Pero lo más importante es el diseño de la página en relación a la respuesta de esas tres claves: qué, cómo y cuáles son las fórmulas”.

MODERADOR

José Luis Barceló Blanco-Steger, secretario general del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable

El moderador de la primera mesa redonda, José Luis Barceló, licenciado en Derecho por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE), es director del Área de Servicios Jurídicos de Fundación ONCE, Fundosa Grupo y Ceosa. Ha sido profesor de Derecho Administrativo en la Universidad Complutense de Madrid, y de 1996 a 1999 ejerció en el bufete Santiago Muñoz Machado. Como secretario general del Foro para la Contratación Pública Socialmente Responsable y como complemento de la exposición que realizaron sus compañeros de mesa, Barceló dijo que lo que quieren es poner la herramienta informática a disposición de los usuarios. “Será tanto más útil y eficaz cuanto más se utilice y, por ello, lo que queremos es que se use de forma masiva. Para ello hemos pensado que la herramienta tendrá una



parte de acceso libre y tendrá otra parte de acceso restringido a todos los miembros que formen parte del Foro”.

MESA-COLOQUIO

“Cómo se hace la Contratación Pública Socialmente Responsable: experiencias prácticas”.



De izda. a dcha.: Juan Manuel Cruz Palacios, director general del Área de Relaciones Laborales y Administración de RR HH de Acciona; Jesús Fuertes Zurita, gerente de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León; Yolanda Alonso Fernández, concejala responsable del Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Avilés (Principado de Asturias); Ignacio Tremiño Gómez, director general de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Ángel Miret, gerente de Calidad de Vida, Igualdad y Deporte del Ayuntamiento de Barcelona, y Jacobo Martín Fernández, subdirector general de Coordinación y Ordenación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Yolanda Alonso Fernández, concejala responsable del Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Avilés (Principado de Asturias)

“Las cláusulas sociales generan beneficios sin coste económico añadido”

Uno de los mensajes que trasladó Yolanda Alonso Fernández, concejala responsable del Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Avilés (Asturias), fue que “sería imposible la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública si no hay liderazgos personales”.

Lamentó que, a pesar de que “ya teníamos la puerta de entrada en la ley de contratos del sector público del 2007”, “estamos en el año 2013 y aún no hay un procedimiento generalizado; salvo en algunas comunidades autónomas como Castilla y León, Cataluña o País Vasco”. Criticó que “no hay una aplicación generalizada de la incorporación de criterios sociales en la contratación pública”.

‘Avilés Avanza’

“En Avilés, tenemos un acuerdo con los sindicatos, UGT, CC OO y con los representantes de la patronal, y decidimos que las cláusulas sociales formaran parte de él, denominado *Avilés Avanza*, donde se dan cinco líneas estratégicas de desarrollo de la ciudad”, contó. La primera, desarrollo económico y de la ciudad. La segunda, formación y empleo. La tercera, cohesión social. La cuarta, medio ambiente y ciudad del conocimiento. La quinta, la innovación.

Alonso Fernández habló de las dificultades del proceso para la incorporación de cláusulas sociales. “Nuestra instrucción se publicó en el Boletín del Principado de Asturias el 25 de noviembre de 2009, pero nosotros iniciamos el proceso en el 2008. Para ello, además de liderazgo político y de liderazgo compartido con los firmantes de *Avilés Avanza*, necesitamos tener la implicación de los funcionarios, de las personas que trabajan en la Administración local. En ese proceso, tuvimos también que contratar, porque esto era algo muy novedoso para las administraciones y más para una administración del tamaño de Avilés. También tuvimos que contratar una asistencia interna



Yolanda Alonso Fernández es licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo, Máster especialista en gestión pública en el instituto Ortega y Gasset. Es funcionaria en excedencia y concejala desde 2007. Es responsable del Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Avilés con competencias en materia de Educación y Juventud, en Servicios Sociales, en Igualdad, en Participación y Ciudadanía, en Consumo, en Ciudad Saludable, en Promoción Económica y en Formación y Empleo.

que nos asesorara en el proceso y hubo que vencer muchas resistencias. Por la cultura de la Administración, es muy difícil introducir cambios en ella. Hay muchas resistencias.

Se potenció la formación interna de los trabajadores del Ayuntamiento, de todos, no sólo de los de los departamentos más vinculados a la contratación. “No se trataba de hacer algo para que solamente contratáramos los del área de Bienestar Social. Nosotros estábamos motivados. Lo importante era que los de Urbanismo, que los que adquieren las baldosas para reponer en las aceras, etcé-

tera, que toda la corporación estuviera sensibilizada y motivada con contratar de otra manera”, explicó.

“Nosotros contratamos la limpieza de los edificios municipales. En realidad solo contratamos limpiar, bien y a un precio ventajoso. Queríamos que, además de limpiar, se incorporaran personas con dificultades en el mercado laboral vinculadas ese contrato. Es añadir un plus a la contratación y eso es la voluntad política de querer contratar de otra manera, que la contratación sirva como política activa de empleo para los colectivos más desfavorecidos”, narró.

En Avilés se decidió que todos los contratos de más de 100.000 euros y de más de cuatro meses de ejecución deberían llevar criterios sociales. Decidía el servicio que contrataba, si era, en los criterios de valoración, en las condiciones especiales de ejecución o podía ser una mejora, en el caso de que no pudiera ser el objeto del contrato.

“Sería imposible la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública si no hay liderazgos personales”

Se creó igualmente una especie, dentro del Ayuntamiento, de órgano asesor de los criterios sociales. “De repente un arquitecto que tiene que hacer un pliego, y que no está tan sensibilizado con los criterios sociales como podemos estar en el área de Bienestar Social, tenía dificultades sobre qué criterios aplicar. La calidad en el empleo, medidas de conciliación, etcétera. Entonces, hay un órgano en el área de Bienestar Social, hay una persona, que se encarga de asesorar al resto de los servicios sobre cada pliego, qué tipo de criterios sociales y en qué fase del proce-

dimiento pueden ir esos criterios sociales”, resumió Alonso Fernández.

¿Ventajas de las cláusulas sociales? “Generar beneficios sociales sin coste económico añadido. No necesitamos poner en nuestro presupuesto municipal un añadido; sino que nosotros, con el presupuesto que destinamos a la compra de obras, suministros y servicios, podemos ya generar un beneficio social sin coste económico”, respondió.

Justificó que hay empresas cuya actividad económica depende casi exclusivamente de contratar con la Administración. “Es importante que las empresas, dentro del concepto de Responsabilidad Social Corporativa, se corresponsabilicen con las administraciones, generando oportunidades para las personas que tienen más dificultades. Eso se llama

colaboración público-privada”.

Las cláusulas sociales en este proceso hicieron ver a los dirigentes de Avilés que hay una cooperación interdepartamental. “En las administraciones públicas, tenemos un defecto. Trabajamos en compartimentos estancos. Ahora, dentro del Ayuntamiento de Avilés, este proceso nos ha enseñado a trabajar en colaboración, sumando esfuerzos”, dijo Alonso Fernández con tono satisfactorio.

Otra ventaja que mencionó fue que las cláusulas sociales estimulan prácticas de responsabilidad social en el territorio, que puede ser referente para otras administraciones públicas. “Es fácil su replicabilidad. Cada vez, va a ser más fácil, porque la normativa cada vez es más favorable a la incorporación de criterios sociales en la contratación pública”, dijo.

Ángel Miret, gerente de Calidad de Vida, Igualdad y Deporte del Ayuntamiento de Barcelona

“La contratación puede ser un motor económico y social en la ciudad”

El inicio de la reflexión de Ángel Miret, gerente de Calidad de Vida, Igualdad y Deporte del Ayuntamiento de Barcelona, fue que el Consistorio es consciente de que “la contratación no solamente es un instrumento para obtener determinados bienes y servicios, sino que puede ser motor económico y social en la ciudad”.

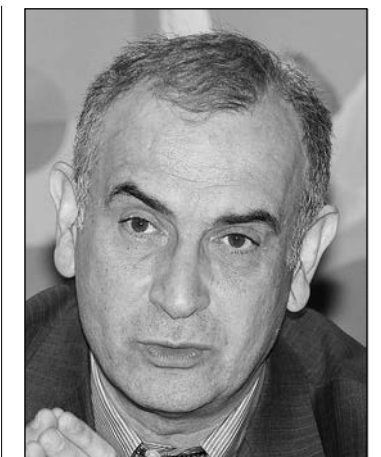
Pivotó esa idea sobre tres ejes. Uno fue la convicción política, “el liderazgo del propio alcalde, Xavier Trias. Otro fue la energía administrativa. “Hay resistencias por parte de los propios funcionarios acostumbrados a un tipo de trabajo, que en este momento se les cambia de una forma sustancial”, consideró. A su juicio, lo más fundamental es, el tercer eje, la colaboración de toda la red de actores.

Miret informó de que, para trabajar este tema, se constituyó en el Consistorio una comisión mixta donde estaban todas las entidades sociales, centros, los sindicatos, patronales, etcétera. “Al final, conseguimos que fuera un acuerdo de todos. Es verdad que hay tensiones entre las mismas patronales y los sindicatos. Incluso, entre determinados tipos de centros o de entidades del tercer sector. Pero, llegamos a un acuerdo con las estrategias típicas en las que todo el mundo ganaba”, señaló.

Componentes

¿De qué se compone esta Instrucción Municipal de Contratación Responsable que va a entrar en vigor en julio? “En primer lugar, de los contratos reservados. Lo que se compromete el Ayuntamiento en la instrucción es a que haya un mínimo de cinco millones de euros anuales. En este momento, lo hemos superado muchísimo. Los últimos datos, que son del segundo semestre de 2012, indican que estamos en unos doce millones de euros”.

En cuanto a condición de ejecución y a la falta de cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos), Miret destacó que han previsto que, cuando uno intenta licitar, tiene en aquel momento ya que hacer la declaración responsable. No sólo la empresa que resulte adjudicada, sino en el momento de plantear simplemente la licitación. En el mismo pliego, se capacita a la Administración municipal para que pueda comprobar, con todo tipo de detalles, si se cumple con los requisitos.



Ángel Miret es licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona y diplomado en Función Gerencial en las Administraciones Públicas por ESADE. Es funcionario del Cuerpo General de Administración de la Generalitat de Cataluña. Es el gerente de Calidad de Vida, Igualdad y Deporte del Ayuntamiento de Barcelona. Ha ejercido como profesor en diversas universidades públicas y es profesor asociado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Pompeu Fabra.

Sobre las condiciones de ejecución, dijo que “la empresa adjudicataria debe contratar al menos un cinco por ciento del contrato de la plantilla que ejecuta el contrato, y esto computado en horas anuales de trabajo, a personas con dificultades particulares de inserción en el mercado de trabajo”. Esta obligación podrá cumplirse de forma subsidiaria o complementaria a través de la subcontratación.

Si el órgano de contratación, y esto pasa a menudo, no necesita contratar desde el inicio a nuevo personal; se establece como condición de ejecución para la empresa que todas las bajas, sustituciones y nuevas contrataciones se hagan mediante la contratación de estas personas hasta que no se llegue a este cinco por ciento de porcentaje. Observó que

Viene de página V

“es una medida que garantiza al menos a medio plazo que el cinco por ciento de personas esté trabajando con esta perspectiva”.

Igualmente, se establece en el ámbito de las condiciones de ejecución que al menos el cinco por ciento del presupuesto de adjudicación a la empresa lo sea a través de Empresas de Inserción o Centros Especiales de Trabajo.

En cuanto a criterios de adjudicación, se establece la contratación de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral por encima del porcentaje dictaminado como condición de ejecución. Por encima del cinco por ciento.

Respecto a la solvencia técnica de carácter social, explicó que “el órgano de contratación podrá incluir en los pliegos de cláusulas la exigencia, como criterio de solvencia técnica de carácter social, que el lici-

“Esta instrucción es obligatoria para todos los órganos de contratación del Ayuntamiento y entidades en las que participe mayoritariamente”

tador acredite la prestación de servicio o la gestión de centros dedicados a personas en situación de exclusión social, titularidad de servicios gratuitos para los usuarios, mejora del servicio, participación significativa del voluntariado en la gestión, etcétera”.

“En cuanto a la metodología, quizá lo más importante es que esta instrucción es obligatoria para todos los órganos de contratación del Ayuntamiento y todas las entidades y empresas en las que el Consistorio sea mayoritario”.

Perfiles amplios

Los perfiles de las personas que tienen estas dificultades particulares de inserción, que pueden beneficiarse, son muy amplios. Miret glosó que “desde las personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, jóvenes mayores de 17 años y menores de 30 años procedentes de instituciones de reclusión de menores, internos en centros penitenciarios, siempre y cuando les permita tener algún tipo

“El reto va a ser importante, porque vamos a ver qué efectos tendrá esto luego en la realidad”

de ocupación, o bien durante los meses siguientes a su salida de prisión, hasta personas con problemas de drogadicción”.

Éste es un reto en este momento “duro”. Miret creyó que ha habido, desde el punto de vista político, “un gran acuerdo”, que se presentó como medida de Gobierno en el plenario y todos los grupos presentes en el Ayuntamiento dieron su conformidad a esta situación. “El reto va a ser importante, porque vamos a ver qué efectos tendrá esto luego en la realidad. Soy consciente de que hay algunas situaciones donde va a ser muy difícil de aplicar. Estoy pensando en suministros de gas o en compras de determinados tipos de bienes. La normativa prevé que en situaciones excepcionales, se puede exceptuar, pero en este caso hay que justificarlo. La justificación no puede ser genérica, sino que hay que especificar el motivo por el que no se podrían cumplir las condiciones y concretarlo”, expuso.

Jesús Fuertes Zurita, gerente de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León

“Hay que desarrollar una guía práctica para el conocimiento de las cláusulas”

Jesús Fuertes Zurita, gerente de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, presentó la experiencia que la Administración de su comunidad autónoma está llevando a cabo en los temas de Responsabilidad Social. En concreto, la que se viene desarrollando desde hace unos meses como consecuencia de un acuerdo que adoptó en junio la Junta de Castilla y León sobre directrices vinculantes de incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

Fuertes Zurita destacó el compromiso que supone que el Gobierno regional acepte y siga unas directrices vinculantes en esta materia. “Es una materia compleja y difícil, pero hay una clara voluntad de llevarla adelante. Este acuerdo tiene como objeto establecer unas directrices de carácter vinculante para toda la Administración autonómica, para que se incorporen a la contratación cláusulas sociales, tanto en la Administración general de la comunidad como en la Administración de carácter institucional”, precisó.

A efectos del acuerdo, se definen las cláusulas sociales en cinco ámbitos: (1) fomento del empleo de personas en situación de exclusión social, (2) inserción laboral de las personas con discapacidad, (3) fomento de la estabilidad en el empleo, (4) promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres e (5) impulso de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Obligado cumplimiento

¿Quién debe aplicar este acuerdo? “Este acuerdo es de obligado cumplimiento para todos los órganos de contratación de la Administración autonómica”, recaló Fuertes Zurita. Se aplica a cualquier contrato, ya sea menor y no menor. “Siempre, lógicamente, que resulten compatibles con el objeto del contrato y con el régimen jurídico, aunque han quedado fuera, al menos en la fase inicial, los contratos que están inclui-



Jesús Fuertes Zurita, de Valladolid, es doctor en Psicología y licenciado en Pedagogía por la Universidad de Salamanca. Ha trabajado en diferentes puestos técnicos y directivos de la Administración, siempre en materia de Servicios Sociales, desde 1997. En la pasada legislatura, fue director general de Política Social y Atención a la Dependencia en el mismo organismo, de la Junta de Castilla y León. En la actualidad, es gerente de Servicios Sociales.

dos en el sistema de adquisición centralizada”, aclaró. Hay un acuerdo de la Junta que regulaba en su día esos contratos y que tienen que ver con mobiliario de oficina, servicio de vigilancia y seguridad, etcétera y los servicios de limpieza, cuando éstos superen los 120.000 euros. El motivo de la no inclusión de cláusulas sociales, en aquellos contratos que debiendo tener cláusulas sociales no los contenga, deberá justificarse suficientemente.

El apartado de este acuerdo que tiene “más transcendencia” es el cuarto, porque establece las diferentes cláusulas sociales y en qué momento de la tramitación de un

expediente de contratación deben contenerse. Fuertes Zurita señaló que “el primero tiene de novedoso una reserva de contratos a los centros especiales de empleo”.

En la fase preparatoria de los contratos, se prevé la existencia de cláusulas sociales, en la definición del objeto y en las especificaciones técnicas, o a la hora de establecer la capacidad de solvencia técnica o profesional. En la de adjudicación, se contemplan cláusulas sociales en el tema de preferencias. En la de ejecución, hay un mandato imperativo. “En los órganos de contratación tendrán que reservar la participación, en determinados procedimientos, a los centros especiales de empleo”.

Un paso más allá “ya instituye un compromiso de cuantía”. Establece para el año 2013 que el 6,5 por ciento del presupuesto total de adjudicación del año anterior, del año inmediatamente anterior, deberá vincularse a centros especiales de

“El acuerdo establece unas directrices para incluir a la contratación cláusulas sociales en toda la Administración autonómica”

empleo para actividades que figuran en un anexo.

Hay un anexo, el uno, que dice qué actividades son contempladas. Se refiere a cuando los órganos de contratación contraten alguna de estas actividades: limpieza, lavandería y planchado, hostelería, transporte, imprenta, servicios sociales, logística, hospedaje y servicio postal, reparto, tareas administrativas, gestión, publicidad, mantenimiento en general, y venta y distribución de productos. En ese anexo uno también se determina para cada consejería la cuantía que le corresponde.

El anexo tres detalla qué tipo de contratos específicos, y para cada

uno de los contratos específicos en la ejecución, y en qué porcentaje, tienen que tener de personas con especiales dificultades de contratación. Fuertes Zurita confirmó que “se establecen unas condiciones de solvencia técnica o profesional. Ahí se dice claramente que al menos el 40 por ciento del total de la plantilla estará compuesta por trabajadores con discapacidad, con mayores dificultades de empleabilidad. Se da por supuesto que en los centros especiales de empleo más del 70 por ciento de los trabajadores tiene discapacidad, pero los centros que concurran tienen que tener una plantilla de trabajadores con mayores dificultades (el 40 por ciento)”.

Condiciones especiales de ejecución

Después, se establecen unas condiciones especiales de ejecución. Lo que vienen a determinar no es la plantilla que debe tener el centro especial de empleo sino la de la empresa que ejecuta el contrato específico del que se trate. Tiene que haber entre un diez y un 60 por ciento de personas con estas dificultades especiales de contratación.

En cada una de las actividades se segrega el tipo de servicios a contratar. Para cada uno de los servicios, se establece el porcentaje en la ejecución de personas con especial empleabilidad.

Los órganos de contratación en los pliegos de cláusulas administrativas tienen que establecer condiciones especiales de tipo social, en función del contrato del que se trate. Son obligaciones de carácter esencial.

“Hay varios aspectos que tenemos que mejorar. Primero, el tema de la contratación centralizada”, admitió Fuertes Zurita. “El que se haya excluido el tema de limpieza limita un poco las posibilidades. Las dificultades de la subrogación de personal por parte de los centros especiales de empleo es otro problema importante. Es necesario trabajar con todas las consejerías para desarrollar una guía práctica para que el gestor, y el responsable, adquiera conocimiento y sensibilidad, sobre todo hacia las cláusulas sociales. Estamos trabajando para que este acuerdo también se generalice y pueda ser adoptado por todas las corporaciones locales de la comunidad, que también han mostrado interés en acogerse a él”, manifestó.

Jacobo Martín Fernández, subdirector general de Coordinación y Ordenación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

“La contratación pública es un elemento instrumental”

Lo primero que hizo Jacobo Martín Fernández, subdirector general de Coordinación y Ordenación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, fue lanzar la pregunta de si es realmente necesaria la Responsabilidad Social Corporativa en las instituciones públicas. “En las empresas privadas, está claro que sí. Las administraciones públicas hacen políticas públicas, políticas públicas de empleo dirigidas a personas con discapacidad, para que tengan más ofertas de empleo, más puestos a los que acceder y mejor calidad de empleo. Pero es necesario que, antes de la Responsabilidad Social, se cumpla el objetivo de las administraciones públicas de hacer cumplir el dos por ciento de la cuota de reserva que

contempla la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)”, defendió.

A renglón seguido, recordó algunos datos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad del Instituto Nacional de Estadística de 2011. En tasa de actividad, personas que trabajan o que quieren trabajar, la diferencia entre personas con discapacidad en España y personas sin discapacidad es de más de 40 puntos. De 36 por ciento en el caso de personas con discapacidad y de 76,4 por ciento en el caso de personas sin discapacidad. En la tasa de empleo, la diferencia es de más de 30 puntos, en perjuicio de las personas con discapacidad. En la tasa de desempleo, los datos del INE de 2011 arrojan de una diferencia casi de seis puntos. “Hoy en día

las cifras son peores por la situación de crisis en la que estamos y dada la vulnerabilidad de las personas con discapacidad”, aseveró.

Martín Fernández explicó que el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en igualdad de oportunidad que los demás ciudadanos. “Esto es algo que debemos de recordar, esa igualdad de oportunidades y en qué medida el derecho o el acceso al trabajo de las personas con discapacidad supone un factor de inclusión social, un factor de participación absolutamente necesario que marca la convención. La convención es derecho, derecho español también, derecho interno desde su publicación en el



Jacobo Martín Fernández es subdirector general de Coordinación y Ordenación, de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad. Es licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y miembro del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. Es miembro del jurado de los Premios Reina Sofía y experto en el programa de cooperación hispano-alemán en Túnez. Tiene varias publicaciones y experiencia como docente en la universidad.



Numerosos profesionales se dieron cita en el encuentro.

BOE en mayo de 2008. Es también un factor que promueve o garantiza la autonomía personal, la vida independiente de las personas con discapacidad”, declaró.

Habló igualmente de dignidad. “Este valor, que aparece en el artículo de la convención, está implícitamente reconocido o latente en lo que es el derecho al trabajo, pero que sea real y efectivo. Es un poco el trabajo en el que estamos”, reclamó.

Entrando en el ámbito de contratación pública, opinó que jornadas como *RSC+D en la Administración pública: Presentación de la herramienta para la aplicación efectiva de la cláusula social* están respondiendo positivamente a la pregunta que planteó al principio de su discurso, de si son necesarios, además de políticas públicas, mecanismos de Responsabilidad Social Corporativa en las administraciones públicas. “La contratación pública no puede ser un fin en sí mismo; es un elemento instrumental, es una herramienta al servicio de los intereses generales. Por lo tanto, es una técnica, un instrumento que puede o que permite conseguir objetivos sociales. Siempre, obviamente, dentro del marco que marcan las leyes. Se puede hacer política social a través de la contratación pública”, destacó.

De acuerdo con sus palabras, el marco que plantea el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público de 2011 es “un marco que permite generar instrumentos para hacer de la contratación pública un instrumento de política social”. Estos se encuentran en la propia definición del objeto contractual, en las reservas de contratos

“Dentro del marco que marcan las leyes, se puede hacer política social a través de la contratación pública”

para Centros Especiales de Empleo, en las cláusulas sociales, en las demás cláusulas de desempate o en criterios de preferencia en caso de empate de distintas ofertas de contratistas o de potenciales contratistas. Manifestó que “todo ello, requiere de liderazgo y de implicación; por parte de todos, de gestores públicos, de responsables políticos y también de funcionarios.

Otro ámbito que afrontó Martín Fernández, aparte de la contratación, fue el de la selección de personal. Desgranó que se había apuntado, ya en la sesión inaugural de las jornadas, por parte de Ángel Melchor, “la implicación o el tener en cuenta criterios sociales a la hora de seleccionar personal”. En este sentido, el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público establece para todas las administraciones públicas una reserva en las vacantes que salen en las ofertas de empleo público de todas las

administraciones, una reserva del siete por ciento para personas con discapacidad. Del total de las vacantes que sacan las ofertas de empleo público, que fue la novedad que se introdujo en 2011, además del siete por ciento, el que se reserva un dos por ciento de total de vacantes a personas con discapacidad intelectual.

Dos iniciativas importantes

Después, el subdirector general de Coordinación y Ordenación destacó dos iniciativas “importantes” en materia de acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad. Una de ellas, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, que terminó recientemente, fue la convocatoria independiente de una serie de plazas, 54 plazas en concreto, de ordenanza para personas con discapacidad intelectual. “Fue un procedimiento largo, que tuvo una acogida estupenda con más de 2.000 solicitudes. Las pruebas se adaptaron adecuadamente. Las asociaciones, especialmente FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo), participaron muy activamente en el diseño de las pruebas. Su conclusión ha sido absolutamente positiva y enriquecedora”, narró.

La segunda iniciativa que citó fue la del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. “Se deriva de la propia Ley de Profesiones Sanitarias y ha sido la convocatoria de plazas de formación sanitaria especializada, de médicos, de farmacéuticos, etcétera; estableciendo también una cuota de reserva del siete por ciento. Concluidas estas pruebas, han accedido más de cien personas con discapacidad a estas plazas. El propio sector de la discapacidad ha hecho una valoración muy positiva de todo el proceso.”

Martín Fernández subrayó “la necesidad de cambio cultural, de cambio de paradigma, de enseñar que hay un cambio de mentalidad en los gestores de Recursos Humanos. Qué no vean como un obstáculo, como un problema, la incorporación de empleados públicos con discapacidad, sino como un valor añadido”.

Como conclusión, “la Responsabilidad Social Corporativa en empresas y en administraciones públicas no es sólo una cuestión de ética, no es sólo una cuestión de equidad o de garantizar derechos o participación de las personas con discapacidad, que también lo es. Los gestores, los gestores de Recursos Humanos, los gestores en ámbitos como la contratación, etcétera, tenemos que tener muy presente el valor añadido que supone las capacidades, el talento de personas con discapacidad; especialmente en un momento como este, de crisis económica, donde sus capacidades deben de concurrir también en el ámbito de la Administración pública para salir de esta crisis y construir el bienestar que

Juan Manuel Cruz Palacios, director general del Área de Relaciones Laborales y Administración de RR HH de Acciona

“Hemos excluido de los ERE a las personas con discapacidad”

Juan Manuel Cruz Palacios, director general del Área de Relaciones Laborales y Administración de RR HH de Acciona, recordó que el objetivo fundamental del Foro CON R es el fomento de la contratación pública socialmente responsable.

Acto seguido, explicó dónde está, en qué participa y cuáles son los compromisos de Acciona con la discapacidad. Esta empresa se ha fijado el objetivo de alcanzar el tres por ciento de contratación de personas con discapacidad en la compañía en el año 2013. Cerró el año 2012 con un 2,86 por ciento. “Nuestra contratación e incorporación de empleados con discapacidad ha sido un camino muy creciente desde la firma del convenio Inserta, con la Fundación ONCE, que es quien realmente nos ha convencido e incorporado a este compromiso”, aclaró Cruz Palacios.

Para Acciona, es “relevante” su compromiso con el mundo de la discapacidad. Lleva a cabo acciones específicas de apoyo a las personas de la organización con familiares con discapacidad. De hecho, en la última campaña, ha entregado información y ayuda a 158 personas que son familiares de empleados para que puedan acceder a servicios que la legislación o que los Servicios Sociales permiten en función de sus grados de discapacidad. Cruz Palacios precisó que esto “supone que un 0,7 por ciento de la plantilla ha tenido un servicio directo de apoyo a dichos miembros de su unidad familiar que tienen una discapacidad”.

Centros especiales de empleo

Acciona ha destinado 1,2 millones de euros de contratación directa a través de centros especiales de empleo. Es una cifra bastante relevante para aquellos servicios o bienes que contrata a través de los centros especiales de empleo. “Tenemos nuestros propios centros especiales de empleo, uno en Madrid y otro en Barcelona. Se dirigen a nuestras actividades y servicios, básicamente jardinería y, en menor medida, limpieza y mantenimiento de edificios. Estamos en torno a 52 o 53 personas empleadas a través de esos centros”, informó el director general.

Hizo hincapié en el convenio Inserta, como compromiso de Acciona con la Fundación ONCE y con Fundosa, para canalizar su capacidad de contratación. El año pasado, esta empresa incorporó a 68 personas, lo que hace que en los últimos cuatro años esté cerca de las 180 personas incorporadas a través del convenio. “Esto eleva la cifra de personas con discapacidad en Acciona, en España, a algo por encima de las 500”, indicó Cruz Palacios. También incluye cláusulas sociales en sus ofertas, en sus demandas de bienes y servicios a proveedores. “Desde hace tres años, todas las compañías que contratan con Acciona en calidad de proveedor tienen que firmar, y además es un requisito sine qua non, una serie de cláusulas, que van desde el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en relación con el empleo de menores, el cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad de España y, expresamente, el compromiso de cumplimiento de la LISMI [Ley de Integración Social de los Minusválidos]”, detalló.



Juan Manuel Cruz Palacios es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad, Ergonomía e Higiene. Posee un Grado de Bolonia en Riesgos Laborales. Ha sido abogado del Banco de Crédito Agrícola Cajas Rurales, en el Grupo Iberia, en Personnel Management System, en PricewaterhouseCoopers, en Vodafone. Desde el año 2004 está en Acciona, desempeñando varios puestos de responsabilidad.

Para 2013, Acciona está dando un paso más. Hay determinados concursos para proveedores de bienes y servicios en los que está invitando ya sólo preferentemente a centros especiales de empleo.

“La inclusión de cláusulas de contratación socialmente responsable, que en el mundo de la empresa privada deben ser utilizadas con mayor facilidad que en el de las administraciones públicas, tiene un retorno directo en términos de calidad de servicios y del cumplimiento de los compromisos, tanto legales como económicos, de nuestra compañía en materia de discapacidad”, aseveró en su intervención Cruz Palacios. Matizó que, “probablemente,

rebasan con mucho la exigencia complementaria que en algunos casos supone este compromiso”.

Acciona ha tenido que mejorar algunos elementos en materia de accesibilidad. “Estamos permanentemente analizándolos para ver cómo somos capaces de mejorar en nuestros servicios e instalaciones, para facilitar su acceso a los mismos o a las personas que los requieren. La calidad y el compromiso de nuestros equipos de compra, tanto en materia de contratación directa como de exigencia a nuestros proveedores, es lo que nos permite presentar esos resultados. Son socialmente valorados. Es uno de los elementos que por ejemplo nos permite estar por quinto año consecutivo en el Dow Jones Sustainability World Index, como una de las empresas más comprometidas con sus ámbitos del Responsabilidad Social Empresarial”, subrayó.

A juicio de Cruz Palacios, “es todo beneficioso”. “Les puedo asegurar que no hay nada negativo en la incorporación de requerimientos a proveedores, en la visión de las empresas privadas en materia de incorporación de cláusulas de contratación socialmente responsable. Tampoco en la capacidad que, como empresas, tenemos de dinamizar o de realizar nuestro compromiso con la discapacidad”, insistió.

Por último, enfatizó que, “incluso en épocas de crisis, la discapacidad es un elemento tremendamente valorado”. Puso un dato encima de la mesa: “En los Expedientes de Regulación de Empleo, que una gran parte de las empresas de este país estamos haciendo, hemos incorporado desde el primer día un requerimiento para excluir a las personas con discapacidad del colectivo de las personas afectadas por los expedientes de extinción”. Justificó que las personas de mayor edad y las personas con discapacidad, en caso de salir del mercado de trabajo, sufren mayores dificultades a la hora de incorporarse de nuevo al mundo laboral.

PRESENTADOR-MODERADOR

Ignacio Tremiño Gómez, director general de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

El presentador-moderador de la mesa-coloquio *Cómo se hace la Contratación Pública Socialmente Responsable: Experiencias prácticas* fue Ignacio Tremiño Gómez. Actualmente es director general de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y presidente del Real Patronato de Discapacidad.

Su experiencia incluye diversas tareas de responsabilidad: presidente de ASPAYM Castilla y León, patrono de la Fundación Deporte y Desafío, director general de Castilla y León de Fundosa, concejal de Acción Social de Valladolid, consejero general de Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros de Burgos, consejero delegado del Grupo de Empresas de Accesibilidad de la Fundación ONCE, director general de Empresas Filiales de Fundosa, director corporativo



de Empresas Filiales de Fundosa Grupo y director de Desarrollo de Negocio de la Corporación Empresarial ONCE y Fundosa Grupo.

CLAUSURA



De izda. a dcha.: Javier Blanco Díez, gerente del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable; José Luis Barceló Blanco-Steger, secretario general del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, y María Tussy, jefa de la Unidad de Programas Europeos de la Fundación ONCE.

José Luis Barceló Blanco-Steger, secretario general del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable

“La contratación pública se ve como herramienta de política social”

José Luis Barceló Blanco-Steger, secretario general del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, resumió las conclusiones más relevantes de las jornadas. La primera de ellas fue que “la contratación pública se ve con normalidad como herramienta de política social”.

En segundo lugar, destacó que el Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, que trabaja por el objetivo de la incorpo-

ración normal de cláusulas sociales, es una organización genuina que aglutina en su seno a administraciones públicas, a diversos contratistas y al sector de la discapacidad. “Como comentaba en la apertura institucional de las jornadas María Garaña, es un proyecto de Responsabilidad Social medible, tangible, material, que tiene unos objetivos concretos”.

Su tercera conclusión fue que es una magnífica noticia la incorpora-

ción del Ministerio de Hacienda al Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable. Aseguró que, “con ello, este ministerio y, como ha dicho su representante, el Gobierno de España, asumen los objetivos de la contratación pública. Asistimos a la normalización de la incorporación de cláusulas sociales, transversalmente en la política de contratación de las administraciones públicas”.

Barceló Blanco-Steger, en cuarto

lugar, se alegró por la presentación de la herramienta para la aplicación efectiva de la cláusula social. “Para el Foro de la Contratación Pública era muy importante este día, porque se le daba visualización, se ponía en escena un producto en el que hemos venido trabajando desde hace tiempo. Como ha mencionado algún representante de la Administración, y desde el Foro lo veníamos percibiendo, a pesar de que la incorporación de cláusulas sociales tiene muchas ventajas y de que está bendecida por toda la normativa europea y española, sin embargo, aún el nivel aplicativo, la realidad práctica,

“Asistimos a la normalización de la incorporación de cláusulas sociales, transversalmente en la política de contratación”

deja mucho que desear por el grado de efectividad que tiene la incorporación de cláusulas sociales”.

¿Por qué? Contestó: “Porque, como sostenían los representantes de las administraciones públicas, es muy difícil intervenir en procesos de contratación y modificar los procesos de contratación. A veces nos encontramos con la resistencia de ciertas administraciones y funcionarios públicos para alterar esos procesos”.

Con el objetivo de facilitar las cláusulas sociales, el Foro lo que hace es poner a disposición de la comunidad, “de todos los que estamos interesados en la incorporación de cláusulas sociales”, una herramienta “que va a tratar de hacer efectiva, de ejemplificar y de solventar los problemas técnicos que todos conocemos que existen para la incorporación de cláusulas sociales”.

Por último, Barceló Blanco-Steger aludió a la mesa de expertos de las administraciones públicas y de empresa privada, “en la que se ha puesto de manifiesto cómo para la incorporación de cláusulas sociales es vital que las administraciones



José Luis Barceló Blanco-Steger, nacido en 1966, es secretario general del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable y director del Área de Servicios Jurídicos de la Fundación ONCE, Fundosa Grupo y Ceosa. Casado, es licenciado en Derecho por la Universidad Pontificia de Comillas (Icade) desde 1989. En su trayectoria profesional destaca el haber sido durante varios años profesor colaborador de Derecho Administrativo en la Universidad Complutense de Madrid y el haber formado parte del bufete Santiago Muñoz Machado y de Estudio Legal.

públicas conviertan lo facultativo que tienen, lo potestativo que tienen, en obligatorio”. En ese sentido, animó a los presentes a “convencer a las administraciones públicas de que, a través de políticas de Responsabilidad Social, se autoimpongan la obligación de incorporar cláusulas sociales. Y establezcan también, como hacen las administraciones públicas presentes en estas jornadas, sistemas de seguimiento”. Es decir, “que puedan rendir cuentas a la sociedad de cómo han incorporado las cláusulas sociales, de cuántos contratos tienen con cláusula social y de qué parte de su presupuesto han dejado a contratos o han incorporado cláusulas sociales”.

Maria Tussy, jefa de la Unidad de Programas Europeos de la Fundación ONCE

“El empleo de las personas con discapacidad y de su talento es crucial”



La carrera profesional de **María Tussy** ha estado desde su inicio vinculada a los Asuntos de la Unión Europea. Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, diplomada en Unión Europea por la Escuela Diplomática y Máster en Derecho Comunitario por la Universidad Autónoma de Madrid, empezó como estructura de apoyo en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde desempeñó su labor durante tres años. En el año 2000 se incorpora a la Fundación ONCE, donde dirige desde el año 2003 la Unidad de Programas Europeos, siendo responsable entre otras materias, de la planificación estratégica, gestión, seguimiento y control del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la discriminación.

Maria Tussy, jefa de la Unidad de Programas Europeos de la Fundación ONCE, le correspondió clausurar definitivamente las jornadas *RSC+D en la Administración pública: Presentación de la herramienta para la aplicación efectiva de la cláusula social*. Dedicó unas breves palabras a las iniciativas que lidera la Fundación ONCE relacionadas con la Responsabilidad Social, además del propio Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable. “Contamos también con un espacio de participación de las empresas, como es el Foro Inserta Responsable, y promovemos una red europea de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, que es un agente impulsor y de referencia en el ámbito europeo de la incorporación de la discapacidad en la Responsabilidad Social”, expuso.

Añadió que “tener en cuenta la discapacidad en las políticas de Responsabilidad Social, tanto de

las empresas como de las administraciones públicas, es un elemento esencial para mejorar la competitividad de la economía europea”. En el caso de la contratación pública socialmente responsable, “incluir entre las cláusulas sociales la discapacidad facilita la inclusión social por medio del empleo, de las personas con discapacidad”.

Un hito

A juicio de María Tussy, la herramienta que se presentó en las jornadas para la aplicación efectiva de la cláusula social “marca un hito para facilitar la aplicación efectiva de la Cláusula Social en la contratación pública”. De acuerdo con su discurso, “es un instrumento práctico para aquellas personas que en su día a día han de incorporar estas cláusulas en los pliegos de contratación. Soluciona dudas y temores en su aplicación”. Por ello, desde el escenario animó a los asistentes a utilizarla.

“A todas aquellas empresas y administraciones públicas que nos han acompañado que aún no forman parte del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable les animo asimismo a que participen y se unan a esta iniciativa”, comunicó.

“El empleo de las personas con discapacidad es una fuente desaprovechada de competitividad y de crecimiento en Europa”

“Tener en cuenta la discapacidad en las políticas de Responsabilidad Social es un elemento esencial para mejorar la competitividad de la economía europea”

Tussy acentuó que, con los ejemplos prácticos de la mesa-coloquio *Cómo se hace la Contratación Pública Socialmente Responsable: Experiencias prácticas* —de diversas administraciones, de distintos ámbitos, central, autonómico y local, y de una empresa que ya ha incorporado con toda naturalidad la variable de la discapacidad en su política de Responsabilidad Social—, se comprueba que es posible aplicar esta cláusula.

“Superemos ese miedo al cambio y saquemos oportunidades de esta época que nos ha tocado vivir. Ponemos a vuestra disposición el Foro y esta herramienta, que favorecerá sin duda y ayudará a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y al desarrollo de bienes y servicios que respondan a sus necesidades”, pronunció.

Durante las jornadas, se incidió en que la contratación pública representa el 18 por ciento del PIB en nuestro país. “Pues bien, apoyemos no sólo con el uso de esta herramienta a las personas con discapacidad, que son cuatro millones en España y 80 millones en toda la Unión Europea. El empleo de las personas con discapacidad, contar con su talento, su inclusión en los distintos aspectos de la vida privada y profesional, es crucial. No sólo porque es humana y socialmente justo, sino también porque es una fuente desaprovechada de competitividad y de crecimiento en Europa”, argumentó.