



“CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE: CLÁUSULA SOCIAL PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL”

1 de marzo de 2011 / MADRID

INAUGURACIÓN



De izda. a dcha.: Miguel Carballada, presidente de la ONCE y su Fundación; Ramón Jáuregui, ministro de la Presidencia, y José García Abad, editor de *El Nuevo Lunes*, durante la inauguración de las jornadas.

Ramón Jáuregui, ministro de la Presidencia

“La inserción de la discapacidad es un elemento nuclear de la sostenibilidad”



Es un valor común decir que la integración en el trabajo forma parte de una de las condiciones de ciudadanía, afirmó Ramón Jáuregui en la inauguración de las V Jornadas organizadas por El Nuevo Lunes y la Fundación ONCE dedicadas en esta ocasión a la contratación pública responsable. “Creo que es importante que tomemos conciencia de cuál es el colectivo humano del que hablamos cuando nos planteamos esta cuestión principal de nuestra realidad social. Me gustaría empezar, por tanto, por destacar la importancia del tema y por circunscribir su dimensión”. Jáuregui mencionó algunas cifras: en nuestro país hay 1,4 millones de personas con discapacidad en edad laboral, de las cuales son trabajadores, como población activa, es decir, con

voluntad de trabajar y con disposición de hacerlo, unas 900.000 personas, de ellas trabajan unas 300.000, tienen empleo estable 250.000, en torno a 50.000 personas que han trabajado no lo hacen ahora y hay, aproximadamente, 600.000 personas que forman el colectivo de activos con discapacidad que no trabajan.

“Durante muchos años hemos practicado políticas muy diversas en relación con la discapacidad. Y quisiera recordar que ha formado parte de nuestra cultura política, la de este Gobierno en nombre del que les hablo, la búsqueda de un apoderamiento al ciudadano frente a las circunstancias que le son adversas como núcleo esencial de su política. Algo así como tratar de manera desigual a quienes necesitan políticas discriminatorias para ser iguales. Esa política sigue inspirando nuestra posición con respecto al tema que hoy nos trae aquí”, resaltó.

Ramón Jáuregui dijo que el Gobierno nunca ha considerado que la política de inserción laboral, de la discapacidad, tuviera que hacerse por persuasión. “Nuestras políticas de inserción laboral de la discapacidad se apoyan en sistemas de cuotas, imposiciones de ley o estímulos determinados. Y, sinceramente, creo que no podría ser de otra manera”.

En opinión del ministro de la Pre-

sidencia, la política de cuotas, de obligaciones legales, que en la administración ha ido creciendo hasta el 7%, es imprescindible. “De hecho, las estadísticas reflejan que, aproximadamente, el 70% de las empresas que tienen más de 50 trabajadores han contratado personas con discapacidad, aun-

“Nuestras políticas de inserción laboral de la discapacidad se apoyan en sistemas de cuotas, en imposiciones de ley o en determinados estímulos”

que solo el 14% de ellas cumple el porcentaje previsto legalmente. Lo que demuestra que aunque la ley ya permitió la contratación con medidas subsidiarias alternativas, no llega al 15% el porcentaje de empresas que cumplen hoy lo que la ley establece”.

También se refirió al segundo gran capítulo de la política de inserción, es decir, los estímulos, y resaltó que existen muchas variables de estímulo a la contratación, subvenciones a las empresas por contratar a personas con discapacidad, para adaptar el puesto de trabajo a la persona que lo necesite, desgravaciones fiscales, exenciones, incluso de cuotas a la Segu-

ridad Social por contratar personas con discapacidad.

Ramón Jáuregui mencionó también el acuerdo entre el Gobierno y el CERMI alcanzado en 2008 que contempla una estrategia, 2008-2012, de acción para el empleo de las personas con discapacidad, donde se establece una batería de medidas que se están desarrollando: remover barreras socioculturales, legales, etc., que dificultan el empleo de personas con discapacidad; potenciar la educación y formación; diseñar nuevas políticas activas de empleo; promover una mayor contratación de personas con discapacidad en mercado ordinario; renovar el empleo protegido, “muy dinámico en los últimos años”; mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo; mejorar la coordinación de las políticas públicas... “Estas medidas van dando frutos. Hay una estadística que conviene recordar: en 2010 se produjeron aproximadamente 60.000 contratos de personas con discapacidad, lo que supuso un 18,52% más que en el año anterior, y era un año de crisis. Además, han crecido un 29% los contratos a personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo”.

Es en este marco donde se incluye la cultura de la responsabilidad social empresarial, explicó Jáuregui. “El diagnóstico cuantitativo de la problemática ya lo conocemos, el marco jurídico-político que tenemos sobre el que operamos también lo conocemos, los incumplimientos y resultados también. ¿Qué más se puede y se debe hacer? Pues bien, yo pienso que la idea de la sostenibilidad empresarial, de la cultura de la responsabilidad social empresarial entra en este debate de lleno, ha entrado ya hace muchos años y lo ha hecho como una ventana de oportunidad. Creo que nunca como hasta ahora la idea de que la empresa es configuradora de sociedad ha estado tan presente en nuestro debate”.

Desde mediados del siglo XIX hasta finales del Siglo XX, la filosofía empresarial ha estado presidida por lo que llamaríamos la cultura del beneficio, indicó. “Pero yo creo que desde hace años, la idea de que la empresa no puede ser solo concebida de esta manera, va cobrando cada vez más fuerza. La idea de que la empresa está impregnada de sociedad, está interrelacionada con sus *stakeholders*, con sus grupos de interés, clientes, proveedores, trabajadores, sociedad, municipio, medio ambiente”. Es decir, la empresa representa, busca reputación corporativa, busca empatía social para ser competitiva.

“Esa idea, luminosa en mi opinión, de un futuro distinto, está volcando sobre la empresa una cultura de responsabilidad social a la que tiene que reaccionar, a la que tiene que responder para ser competitiva”, subrayó Ramón Jáuregui. Es verdad que todavía lo hace a través de intangibles, dijo, pero intangibles como el de la empatía social, la buena marca, un logo bien

percibido. “La inserción de la discapacidad forma parte de uno de estos elementos nucleares de la sostenibilidad empresarial. Sostenibilidad en la triple dimensión económica, social y medio ambiental. Sostenibilidad en el sentido de construir una empresa excelente, capaz de mantenerse económicamente, producir resultados y de hacerlo en una buena relación con el medio ambiente y con su entorno social”.

Según Jáuregui, la cultura de la responsabilidad social es una oportunidad excelente para seguir trabajando, por encima de los esti-

“Nunca como hasta ahora la idea de que la empresa es configuradora de sociedad ha estado tan presente en nuestro debate”

mulos y de las obligaciones legales, en esa tarea primordial que es la inserción de la discapacidad en el mundo laboral. “Y tiene que hacerse de manera ordenada potenciando la cultura de la responsabilidad social de las empresas. Yo insisto mucho en que parte del debate que tenemos en España sobre el cambio de modelo productivo, sobre la necesidad de mejorar la productividad, sobre la necesidad de hacer más competitivas a nuestras empresas para salir de la crisis, para vender más internacionalmente, etc., responde a una cultura de empresa responsable, puesto que es la impregnación de la estrategia empresarial de esta cultura de sostenibilidad y de responsabilidad social la que hace competitivas y excelentes a nuestras compañías”.

En este sentido, el ministro de la Presidencia insistió en que la administración, la política, la sociedad, los diferentes instrumentos del tejido social y empresarial, “deben seguir recorriendo este camino que apenas acabamos de empezar”.

La Administración tiene, a su vez, la capacidad de estimular este tipo de comportamientos. “No solo con su discurso, sino también con algo que es un arma formidable, que son las compras públicas. Todo el mundo sabe que en Europa las administraciones públicas compran o adjudican en torno al 18% o el 20% del PIB. Es una cantidad no despreciable, por tanto está en nuestras manos, en la manera de adjudicar y contratar, hacerlo con arreglo a estos criterios sostenibles, estimulando este tipo de comportamientos. Y eso es lo que que tratamos hoy aquí, puesto que la ley también en este sentido ha dado algunos pasos, aunque no todos”.

Jáuregui concluyó afirmando que hay que seguir avanzando en la ordenación de las cláusulas. “Hay que tratar de ordenar y configurar las cláusulas más o menos comunes y homologar las actuaciones de estas cláusulas y su influencia en la contratación y adjudicación”.



II el nuevo lunes 7 al 13 de marzo de 2011

V JORNADAS EL NUEVO LUNES — FUNDACIÓN ONCE — FONDO SOCIAL EUROPEO

Miguel Carballada, presidente
de la ONCE y su Fundación

“La cuota del 2% se incumple en la mayoría de las empresas”



Las personas con discapacidad parten de una situación de desventaja en su acceso al mercado laboral pese a la existencia de una cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, comenzó afirmando el presidente de la ONCE y de su Fundación, Miguel Carballada, en su intervención en las jornadas “Contratación pública responsable: cláusula social para la integración laboral”, que concitaron el interés del numeroso público asistente. Miguel Carballada se

“En el ámbito de la accesibilidad, todavía son muchas las barreras que impiden el acceso de las personas con discapacidad a instalaciones básicas”

“Las personas con discapacidad parten de una situación de desventaja en su acceso al mercado laboral”

lamentó de que la cuota del 2% reservada para las personas con discapacidad no la tienen en cuenta muchas empresas, ya que, según su opinión, “se incumple en la mayoría de los casos”.

A continuación se refirió a otro ámbito que preocupa particularmente al colectivo de personas con discapacidad, que no es otro que el de la accesibilidad. Carballada resaltó que todavía son numerosas las barreras que dificultan o impiden el acceso de las personas con discapacidad a muchas de las instalaciones básicas para cualquier persona. Sin embargo, prosiguió, “este hecho convive con una normativa en materia de discapacidad que podemos considerar, y así lo hacemos, de avanzada en nuestro país”.

El máximo responsable de la ONCE y su Fundación quiso dejar patente que no es suficiente con la mera promulgación de una legislación social positiva para alcanzar una reinserción laboral efectiva de las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Por el contrario, subrayó Miguel Carballada, es necesario llevar a cabo una incesante labor de información, concienciación y estímulo en la aplicación efectiva de todos y cada uno de los los

aspectos sociales contemplados en nuestro ordenamiento jurídico.

Miguel Carballada resaltó asimismo que tanto desde la ONCE como de su Fundación “consideramos que la actividad contractual de los poderes públicos es una herramienta muy eficaz para corregir desigualdades, y que puede existir otra forma de hacer las cosas, y una de ellas es hacer política social con los mismos recursos que antes tan solo se destinaban a las compras de bienes y servicios por parte de las administraciones públicas”.

Bajo estos convencimientos, resaltó, la Fundación ONCE junto con la organización Cermi impulsó hace algunos meses la creación del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable.

El Foro de la Contratación Pública, que está presidido actualmente por María Garaña, presidenta de Microsoft España, tiene como objetivos, según expresó Miguel Carballada, “poner en valor la idea citada anteriormente: la ONCE y su Fundación consideramos una necesidad el seguir trabajando por conseguir que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo”.

Miguel Carballada mostró su agradecimiento al ministro de la Presidencia, Ramón Jáuregui, diciendo que “las personas con discapacidad siempre hemos encontrado en ti un aliado comprometido en la resolución de los problemas que nos afectan, ya sea desde el Parlamento Español, desde las instituciones comunitarias o en el puesto actual como ministro de la Presidencia”.

El presidente de la ONCE insistió en que todos tenemos el reto de poner en marcha y aprovechar

“Consideramos que la actividad contractual de los poderes públicos es una herramienta eficaz para corregir desigualdades”

“La Fundación ONCE junto con el Cermi impulsó hace unos meses la creación del Foro de la Contratación pública socialmente responsable”

la oportunidad de disponer de un plan para la contratación pública responsable, tal y como se anunció en la reunión del Consejo de Ministros del 26 de febrero de 2010.

Dirigiéndose de nuevo a Ramón Jáuregui, Miguel Carballada concluyó su intervención afirmando que “desde el sector de la discapacidad y desde muchas empresas líderes nos tienes a tu disposición para que esta iniciativa se convierta en instrumento eficaz para la transformación y mejora de nuestra sociedad”.

CONFERENCIA DE INTRODUCCIÓN

“Contratación Pública Socialmente Responsable: cláusulas sociales de las Administraciones Públicas (AA PP) para fomentar el empleo de personas con discapacidad. Retos y objetivos”.

Santiago Muñoz, catedrático de Derecho Administrativo.
Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid

“Lo importante no es que las normas existan sino que se apliquen”



Santiago Muñoz abordó su conferencia desde una perspectiva complementaria a la del ministro de la Presidencia, Ramón Jáuregui, “que ha enfatizado con buenas razones la importancia de que las empresas se tomen en serio la cuestión de la responsabilidad social. La perspectiva complementaria a la que aludo es que me gustaría subrayar la importancia de que las administraciones públicas también se tomen en serio su responsabilidad social”. Las administraciones públicas son las ejecutoras naturales y constitucionales de las leyes, afirmó, son las que deben vigilar porque los mandatos legislativos se cumplan y no deben conformarse solo con que las leyes se aprueben sino que deben vigilar la correcta aplicación de las mismas. “Cosa que normalmente no hacen con todo el cuidado y énfasis que deberían. Una vez aprobada la ley se creen cumplidos los programas, y realmente ahí es dónde empiezan y no donde terminan. Esto se ve fácilmente en el tema que vamos a abordar esta mañana que es la contratación pública socialmente responsable”.

La cuestión a desarrollar, dijo el profesor Muñoz, es ver cómo realmente las políticas públicas no se agotan solo con la aprobación de la ley, sino que es necesario también su seguimiento. “Tenemos leyes con excelentes propósitos, con enunciados que innegablemente todos tenemos que secundar, pero que no se aplican porque se encuentran, en primer lugar, resistencias de la propia administración pública a hacerlo, y además resistencia de las empresas o, al menos, de algunas”.

Santiago Muñoz pasó a explicar lo que dice la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, que ha introducido la posibilidad o necesidad de incorporar cláusulas sociales a la contratación. “El argumento legislativo es excelente, porque con ese gaster necesario que hacen los poderes públicos a través de la contratación, se pueden hacer dos políticas, las que conciernen a esas compras y, además, políticas sociales con el mismo dinero, sin necesidad de dotación presupuestaria complementaria”.

Las cláusulas sociales que se han incluido en la ley, continuó, no

son un fenómeno aislado, “proceden y son la respuesta, desde la legislación de contratación, a la atención que el legislador internacional, europeo y que los legisladores nacionales vienen prestando a las personas con discapacidad”.

Hay que tener en cuenta para interpretar la Ley de Contratos del Sector Público de 2007 que no es una norma aislada, resaltó Muñoz, sino que se sostiene en un contexto internacional que viene dado desde la declaración de derechos de los impedidos aprobada por la Asamblea de la ONU de 9 de diciembre de 1975, pasando por el

“Las cláusulas sociales de la Ley de Contratos del sector Público 2007 no son un fenómeno aislado, sino la respuesta a la atención que el legislador internacional viene prestando a las personas con discapacidad”

programa de acción para los impedidos que se aprobó en 1982, hasta llegar a la gran convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que aprobó la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. “Fundamental es en toda esta legislación un enunciado que está en el artículo 5/4: no se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. Estas políticas legislativas en favor de la discriminación positiva de las personas con discapacidad han sido muy visibles también en el derecho comunitario, trasladadas incluso a los tratados, desde el Tratado de Ámsterdam, y a la carta europea de derechos fundamentales”.

Lo que dice la legislación española no es, por tanto, una opción tan libre, una alternativa que ha seguido el legislador español, pudiendo haber optado por otras, aclaró el catedrático de Derecho Administrativo. “Es una imposición que viene de normar internacionales y comunitarias europeas. Debo decir para asentar todo en su contexto, que la valoración de esta norma, desde el punto de vista de su legitimidad, ha sido considerada docenas de veces por los órganos de aplicación de Naciones Unidas, por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia comunitario, por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, que no han puesto ninguna objeción desde el punto de vista de su legitimidad constitucional, europea, conforme a los tratados, de medidas de este género”.

En este contexto, apuntó, hay que leer lo que dice la ley 30/2007 de Contratos del Sector Público. “Hay una serie de previsiones en esa ley que permiten políticas positivas de discriminación en favor de las personas con discapacidad, que simplemente enuncio. En primer lugar, ser contratista del sector público está prohibido a aquellos que, entre otras infracciones, incurran en violación de las normas sobre discriminación de personas con discapacidad. Se incluye haber incumplido también las condiciones especiales de ejecución de los contratos, cuando se ha previsto también medida positiva en favor de las personas con discapacidad. Se prevé la inclusión de criterios técnicos concernientes a la accesibilidad universal y al diseño para todos. En el artículo 102, que es importante, se prevé la inclusión de condiciones especiales para la ejecución de los contratos y penalidades para su incumplimiento que comprenden también consideraciones de tipo social. El párrafo dos de ese artículo dice que los pliegos podrán establecer penalidades, se utiliza mucho ese tiempo de verbo, podrán, como expresión de que pudiera entenderse como una facultad del órgano de contratación...”.

Santiago Muñoz continuó afirmando que en las disposiciones adicionales de la ley se encuentran igualmente medidas que prevén el favorecimiento de empresas que tengan trabajadores con discapacidad en un porcentaje del 2%, e incluso en la disposición adicional séptima las reservas de contratos para que sean adjudicados precisamente a centros especiales de empleo o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido.

“Las Comunidades Autónomas, esto es lo más esencial, también han atendido con su propia legislación esta orientación en favor de las personas con discapacidad, y hay ya un buen paquete de normas de diferentes Comunidades Autónomas que reflejan esta circunstancia”, puntualizó.

En opinión de Santiago Muñoz, “lo importante no es que las normas existan, sino que se apliquen y que se eliminen las resistencias que oponen a ello tanto las administraciones públicas o algunas administraciones públicas, como las empresas. A este panorama legislativo, tan hermoso, suele oponerse en la práctica objeciones”.

¿Cuáles son las situaciones que se dan realmente en la práctica? El primer problema que se suscita para las administraciones públicas en el momento de aplicar las cláusulas sociales de la legislación de contratos es que tienen que verificar si se están cumpliendo o no por parte de la empresa contratista las disposiciones de la legislación general en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. “Por primera vez, esta



V JORNADAS EL NUEVO LUNES—FUNDACIÓN ONCE—FONDO SOCIAL EUROPEO

MESA REDONDA

"Cláusulas sociales en la Contratación Pública: el punto de vista del oferente: instituciones y contratantes. Casos prácticos".



De izda. a dcha.: Carmen Matute, directora general de Contratación y Servicios. Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública. Ayuntamiento de Madrid; José Luis Barceló, director del Área de Servicios Jurídicos de Fundación ONCE-Fundosa Grupo; Gregorio Eguilaz, director general de Función Pública del Gobierno de Navarra, y General Víctor Martínez Zaro, subdirector general de Contratación del Ministerio de Defensa.

General Víctor Martínez Zaro, subdirector general de Contratación del Ministerio de Defensa

"La contratación es una palanca para promover la responsabilidad social"



P reparar su presentación en la mesa redonda ha sido una ocasión más para reflexionar sobre lo mucho que queda por hacer, comenzó afirmando Víctor Martínez Zaro. "Estamos solamente al principio y ello, sin duda, nos estimula para trabajar de forma intensa y continuada en el futuro. Si puedo afirmar que el Ministerio de Defensa está firmemente comprometido, tanto de manera institu-

"Estamos convencidos del gran potencial que ofrece la contratación del Ministerio de Defensa para mejorar la inserción de personas con discapacidad"

cional como a través de sus máximas autoridades, en las políticas de responsabilidad social, de tal forma que el pasado año el Ministerio de Defensa presentó la Memoria de Responsabilidad Social del año 2009, que es el primer informe de este tipo que se elabora en un departamento ministerial en España, y que resume nuestro esfuerzo para contribuir en el ejercicio de las misiones de las fuerzas armadas al desarrollo eco-

nómico, social y medio ambiental de nuestro entorno".

Con independencia de los datos que proporciona la Memoria, Martínez Zaro dijo que lo más importante de su publicación es que expresa la firme voluntad de integrar las políticas de responsabilidad social de forma permanente en la cultura y forma de trabajar del Ministerio de Defensa, y además de dar cuenta de ellas anualmente, "como va probando la próxima publicación de la memoria correspondiente a 2010".

Centrándose en la contratación pública socialmente responsable, el General citó algunas cifras que "nos muestran el importante potencial de la contratación del Ministerio de Defensa como palanca para promover la cultura de responsabilidad social". Al año, el Ministerio de Defensa contrata unos 4.000 millones de euros, en total son más de 82.000 contratos, bastante de ellos pequeños, pero más de 350 superiores a 600.000 euros con más de 12.000 empresas. Son muy pocos los sectores industriales y de servicios en los que el Ministerio de Defensa no tiene contratos. De esos 4.000 millones, un 32% corresponden a gastos relacionados con la vida y funcionamiento de las unidades y con el apoyo a personal, entre los que cabe incluir un amplio número de servicios potenciales generadores de trabajo para personas con discapacidad, como es el tema de alimentación, sanidad, vestuario, transporte de material, etc.

"Un 54%, la parte más importante de la contratación, se destina a adquisición de equipos y sistemas de las fuerzas armadas e, importante en el tema que nos ocupa, a su sostenimiento", resaltó. Por último, el 14% restante, se destina a contratos relacionados con las infraestructuras y también

con su mantenimiento, potencial generador de trabajo para personas con discapacidad.

"No obstante estas cifras, debo también explicar que la elevada descentralización de la organización que lleva a cabo la contratación en el Ministerio de Defensa, hay más de 150 órganos de contratación, dificulta de hecho el ejercicio de esta influencia. Los ejércitos siguen manteniendo un alto grado de autonomía en sus compras, particularmente en lo que afecta a la contratación de bienes y servicios, precisamente aquellos en los que más efectivas deben ser las medidas en favor de las personas con discapacidad", puntualizó Víctor Martínez Zaro.

"Trabajamos también en Defensa en la inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas de criterios de accesibilidad universal y diseño para todos"

En esta circunstancia, conociendo la realidad, explicó, el esfuerzo realizado va en la dirección de promover la contratación recomendando la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos. "Y así en agosto del año 2008, la subdirección general de Contratación dictó una comunicación de interés general en la que se recomendaba a los órganos de contratación exigir a los licitadores con más de 50 empleados una declaración responsable de cumplir con la obligación de contratar trabajadores con discapacidad al menos en un 2% de su plantilla. Como ustedes saben, el cumplimiento de esta reserva legal es bajo, no llega al 1% de las plantillas de las empre-

sas obligadas por ley. Por ello, la aplicación de esa instrucción-recomendación a cada contrato debe hacerse tras analizar el sector y comprobar que van a existir empresas con capacidad para realizar el objeto del contrato y también cumpliendo con el requisito del 2%, de otra forma se corre el riesgo de limitar excesivamente la concurrencia. Son opciones que pueden y deben considerarse caso a caso, por tanto, pero cuyo efecto sobre el empleo de las personas con discapacidad, como se indica en la guía de contratación pública y personas con discapacidad, puede suponer, si se cumple el 2%, un incremento de 88.000 trabajadores con discapacidad contratados en la esfera privada".

El Ministerio de Defensa también trabaja en la inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas de criterios de accesibilidad universal y diseño para todos. "La Secretaría General Técnica del Ministerio encargó a una empresa especializada el estudio y la redacción de unos módulos tipo para la descripción, valoración y programación de actuaciones de mejora de la accesibilidad en nuestras instalaciones, en particular las abiertas a los ciudadanos como son las delegaciones de Defensa. De este estudio se ha derivado un plan de accesibilidad integral que se está realizando de forma progresiva".

Por otra parte, la accesibilidad de sus portales web está siendo bien valorada por el Observatorio de Accesibilidad y Multilingüismo. En concreto la página web del Ministerio de Defensa recibió en julio pasado una valoración de 7,51 sobre 10.

En cuanto a la aplicación del artículo 134 de la Ley de Contratos del Sector Público que permite incluir criterios sociales de valoración de las ofertas, Víctor Martínez Zaro dijo que es una redacción bastante farragosa, "a nuestro jui-

"La accesibilidad de nuestros portales web está siendo bien valorada por el Observatorio de Accesibilidad y Multilingüismo"

cio, y difícil de aplicar a nuestros contratos en cuanto que se requiere que dichos criterios estén vinculados con colectivos de discapacitados que han de ser beneficiarios del objeto del contrato.

Respecto a las demás cláusulas que permite la ley, "estamos trabajando, con el apoyo de Fundosa, para determinar los contratos en que las mismas pueden aplicarse en forma de proyectos piloto. Teniendo en cuenta que son muy pocas las materias y los servicios que no contrata el Ministerio de Defensa, confiamos que no va a ser difícil encontrar los ejemplos que buscamos, en particular en lo que afecta a la reserva de determinados contratos a Centros Especiales de Empleo o la realización de la ejecución de los contratos en el marco de programas de empleo protegido como establece la disposición adicional séptima de la Ley de Contratos del Sector Público", añadió.

Víctor Martínez Zaro concluyó su intervención reiterando que, "aunque creemos que todavía es poco lo que hemos logrado, estamos convencidos del gran potencial que ofrece la contratación del Ministerio de Defensa para mejorar la inserción de personas con discapacidad, y estamos convencidos de que ello se puede lograr sin merma de la eficiencia y eficacia de la misma".

Gregorio Eguilaz, director general de Función Pública del Gobierno de Navarra

“Las perspectivas para el empleo público no son muy halagüeñas”



Gregorio Eguilaz habló en su intervención del régimen de la Comunidad Foral de Navarra sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, así como de los resultados que han obtenido en estos últimos años.

En 1990, en Navarra se recogió por primera vez en la normativa de personal la obligación de reservar en las ofertas de empleo público un 3% para su cobertura por personas con discapacidad, explicó. “A partir de este momento, se van incluyendo en las distintas convocatorias. En años sucesivos se han ido incorporando otra serie de medidas que favorecen esta discriminación positiva a favor de estas personas”. Principalmente en el año 2002 se cuando se amplía ese porcentaje de reserva, que pasa del 3% al 5%, y además se establece una cláusula que garantiza que si no se cubre un determinado porcentaje de estas plazas se acumulen en la siguiente oferta de empleo para que no se pierdan.

Después, más recientemente, en las leyes de presupuestos, tanto de 2010 como del presente año,

“Es posible que las ofertas de empleo público descendan, lo cual va a impedir que se puedan reservar plazas para personas con discapacidad”

se han incluido otra serie de medidas cuyas características explicó Gregorio Eguilaz. Una de ellas es que en todas las ofertas de empleo hay que reservar como mínimo un 5% para su cobertura por personas con discapacidad, “como saben en muchas administraciones, también en la Administración del Estado, en los últimos años se ha reservado el 7% y esa es la idea que existe también en la Comunidad Foral de Navarra”.

También se refirió a los requisitos generales que hay que tener en cuenta. En primer lugar a qué personas va dirigida esta reserva de empleo, “esto es isimilar en todas las administraciones, es decir, personas con un grado de discapacidad igual a superior al 33% es el límite que marca la posibilidad de poderse presentar; en segundo lugar, hay que superar las mismas pruebas selectivas que el resto de aspirantes, hay alguna excepción para las personas con discapacidad intelectual, pero con carácter general hay que superar las mismas pruebas, aunque tengan una serie de plazas reservadas. Esto se ha intentado también atemperar porque es un problema real que allí tenemos para la cobertura de las

plazas, fijando que la superación de las pruebas, con carácter general, no esté en la mitad de la puntuación, que es lo más común y lo ordinario, sino que esté en la mitad de la mayor puntuación de ese proceso selectivo, es decir, que sobre diez, antes había que sacar un cinco para considerar superada la prueba, pero ahora si la nota mayor es un ocho, con un cuatro la prueba se entiende superada y de esta manera se facilita el que estas personas puedan incorporarse a las plazas”, puntualizó Eguilaz.

Otra condición necesaria a la que se refirió es que la discapacidad sea compatible con el desempeño al menos de las principales funciones del puesto de trabajo. “En la mayoría de los casos tendrá que

“Cada vez hay menos puestos en la Administración en los que no se exige cualificación, lo cual incide en las personas con discapacidad”

haber adaptaciones, porque claro, obviamente si para algo se establece esta reserva es para facilitar el acceso, pero aunque sea con adaptaciones o con limitaciones si que tiene que haber, al menos, compatibilidad con las principales funciones de ese puesto de trabajo”, resaltó el director general de Función Pública del Gobierno de Navarra.

Una vez que se ha determinado cuál es el número de plazas que hay que reservar, en Navarra se constituyó hace unos años una comisión mixta en la que participan las asociaciones representativas de las personas con discapacidad, donde se concreta en qué puestos se van a hacer esas reservas, que puede ser en algunos casos muy superior al 5%, y en otros no habrá ninguna. “Esto siempre se ha hecho con la participación de estas entidades”.

Otro tema que hay que tener en cuenta, según explicó Eguilaz, es que en la realización de las pruebas selectivas se efectúan adaptaciones y ajustes razonables. “Eso

“En la realización de las pruebas selectivas se efectúan adaptaciones y ajustes razonables para facilitar la participación y el acceso al empleo a todos”

dice la normativa, tanto en tiempos como en medios, para de alguna manera facilitar a la persona con discapacidad y en función de qué tipo de discapacidad sea, la participación y la superación de las pruebas selectivas. Es decir, intentar eliminar los obstáculos que impiden que esta persona participe en condiciones de igualdad con el resto de aspirantes a ese proceso. Aquí hay muy diversos tipos de adaptaciones, se hacen incluso otro tipo de prueba, aunque que cumplen la misma finalidad de la que está establecida con carácter general. Es decir, puede haber variantes para facilitar la superación de las pruebas. Si que tiene un límite que es que no se puede

desvirtuar el sentido del ejercicio, es decir, lo que la prueba intenta medir de alguna manera hay que respetarlo, aunque sea a través de otros medios, pero tiene que garantizar que se mide lo que se intenta medir con esa prueba”.

Y, por último, desde la dirección general de Función Pública de una administración pequeña como la de Navarra, Gregorio Eguilaz hizo algunas reflexiones de cara al futuro. “Una de ellas es general. Yo creo que todos estaremos de acuerdo en que es necesario seguir profundizando en la cultura de la integración de las personas con discapacidad, tanto en el empleo público que es lo que me atañe, como exactamente igual en el empleo privado, pero en el empleo público hay que hacer partícipes de ella tanto a los propios empleados, a los compañeros o a los superiores, como a todos los ciudadanos como usuarios de estos servicios, ya que, efectivamente, también tienen que ser consientes de las limitaciones que puede tener una persona con discapacidad. Es decir, en esto yo creo que hay que evitar los extremos, yo creo que tan malo es el considerarlo solamente como una carga, como un problema, como tampoco creo que sea bueno el excesivo proteccionismo sobre estas personas, hay que desarrollarles, dejarles que desarrollen todas sus potencialidades”.

De acuerdo con la afirmación del profesor Santiago Muñoz, Gregorio Eguilaz subrayó que, efectivamente, en la integración laboral no basta con aprobar las leyes, “sino que lo importante es que todos estemos concienciados de ello, es decir, no hacemos nada con seleccionar a las personas si luego no nos preocupamos de ellas el día que empiecen a trabajar, porque eso claramente está abocado al fracaso. Por eso, yo creo que es importante seguir profundizando, se han hecho cosas pero todos somos consientes de que hay que profundizar bastante más”.

Respecto al futuro del empleo público, el representante del Gobierno navarro dijo que es cierto que las perspectivas de futuro no son muy halagüeñas. “Aparte de la situación coyuntural que pueda haber en este momento que está cuestionando la dimensión de las administraciones públicas y que hay que limitar su crecimiento, es muy posible, y a la vista está todos los días en la prensa, que el empleo público o las ofertas de empleo público, posiblemente vaya descendiendo, lo cual obviamente va a impedir el que se puedan reservar plazas para las personas con discapacidad”.

Por otro lado, Gregorio Eguilaz puso sobre la mesa otro dato más estructural pero que también es importante tener en cuenta, y es que cada vez más los puestos que las administraciones públicas cubren a través de sus ofertas de empleo, es decir, prestación directa por funcionarios, tienen cada vez más un carácter más técnico. Asimismo, cada vez hay menos puestos en los que no se exige cualificación o es una cualificación de niveles inferiores. “Esto es otro apartado que claramente incide en las personas con discapacidad porque van a tener más limitado su acceso”, dijo Eguilaz.

Carmen Matute, directora general de Contratación y Servicios. Ayuntamiento de Madrid

“La contratación no es un fin en sí misma”



Carmen Matute habló de la experiencia del Ayuntamiento de Madrid en el ámbito de la contratación. Efectivamente, la contratación como ha comentado el profesor Muñoz Machado, y el propio ministro Jáuregui, es un instrumento importante para colaborar en las políticas públicas. Yo me voy a centrar fundamentalmente en cuál ha sido la experiencia del Ayuntamiento de Madrid, con carácter general, en la aplicación de cláusulas sociales, y más en concreto en las cláusulas sociales que afectan a la discapacidad”.

Efectivamente, dijo, las corporaciones locales realizan un gran número de contratos, “de los 115.000 contratos que se han inscrito en el registro de contratos públicos del Estado, 18.000 corresponden a las corporaciones locales. Son cantidad importantes, un 15% de los contratos que se celebran en el ámbito de toda la administración pública corresponden a corporaciones locales y un suponen un 16% del importe contratado”.

“Un 15% de los contratos que se celebran en toda la administración pública corresponde a corporaciones locales”

“La contratación es un instrumento importante para colaborar en las políticas públicas”

Las corporaciones locales, añadió Carmen Matute, han tenido durante los dos últimos años la oportunidad de aplicar directamente criterios sociales con carácter global en la contratación como consecuencia de los fondos estatales, el Fondo Estatal de Inversión Local de 2009, y el Fondo para el Empleo y la Sostenibilidad Local de 2010. “Criterios sociales que se han aplicado tanto como verdaderos criterios de adjudicación de contrato, como condiciones especiales de ejecución”. Matute hizo a continuación un repaso de cómo se pueden introducir los criterios en la contratación y las cautelas que deben tener las administraciones públicas en introducirlos.

“El marco normativo procede de la normativa comunitaria. Ya en los 2001-2008 la Comisión Europea, en las comisiones interpretativas, empezaba a apuntar cómo deberíamos introducir estos criterios sociales. Las directivas comunitarias actuales y la ley 30/2007 de contratos del sector público con carácter general están impulsando a todas las administraciones públicas a que introduzcamos criterios sociales y medioambientales”.

También, indicó, se pueden aplicar los criterios sociales en todas las fases del contrato, en la preparación, cuando se define el propio objeto del contrato, las especificaciones técnicas, o bien cuando los propios licitadores presentan sus ofertas comprometiendo a que en toda la documentación y en sus ofertas están cumpliendo todas las normativas y obligaciones referentes a la fiscalidad, la protección del medio ambiente, condiciones laborales y prevención de riesgos laborales.

En la parte previa de selección del contratista, se debe comprobar que, efectivamente, las empresas sean responsables en el cumplimiento de la normativa social, laboral, de riesgos laborales y sociales, en los propios requerimiento de petición de solvencia a los propios licitadores, en la fase de adjudicación de los contratos, con la introducción de criterios sociales con todas y cada una de las cautelas que la normativa comunitaria y la jurisprudencia, el Tribunal Superior de Justicia Europeo, obligan e imponen a la hora de introducir este tipo de criterios.

“Hay ejemplos de muchas administraciones de cómo lo están haciendo, y lo están haciendo con el cumplimiento, como no puede ser de otra forma, de toda esta normativa. O bien, en las fases de la aplicación de la disposición adicional sexta de la ley a la hora de establecer criterios para la adjudicación en los supuestos de empates, preferencia en la adjudicación con el cumplimiento del desempate, a través de las empresas que tienen un 2% de trabajadores con discapacidad, o bien el fomento de empresas dedicadas a la promoción de personas en situación de exclusión social, o bien el fomento por las entidades sin ánimo de lucro que sean empresas vinculadas a objetivos sin ánimo de lucro, o bien criterios de comercio justo”, dijo Carmen Matute.

Después de un análisis exhaustivo de todo el proceso de la contratación, en qué fases se pueden introducir los criterios sociales, finalmente en el Ayuntamiento de Madrid, “ya hemos visto la experiencia, y entendemos que es en la fase de ejecución como condiciones especiales de ejecución como mejor se puede hacer un seguimiento y se puede dar cumplimiento a la inclusión de cláusulas sociales en la contratación”.

En cuanto a la experiencia del Ayuntamiento de Madrid, señaló que, con carácter general, dentro de los criterios de normalización de los pliegos de cláusulas administrativas particulares, se va a introducir en la nueva aprobación de pliegos que se va a realizar, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley de Economía Sostenible que está a punto de publicarse en el Boletín, la obligatoriedad de que los licitadores a la hora de presentar su oferta, como consecuencia del conocimiento previo que va a dar la administración de los lugares donde pueden obtener información respecto a las obligaciones de fiscalidad, de empleo y de condiciones laborales, que la oferta haga una manifestación clara de que se conocen toda la normativa, en concreto referida al empleo y a las condiciones



V JORNADAS EL NUEVO LUNES — FUNDACIÓN ONCE — FONDO SOCIAL EUROPEO

laborales". También, añadió, por decreto del delegado de Hacienda y Administración Pública del 28 de abril de 2008, se han dictado instrucciones para todos los órganos de contratación para aplicar el criterio de desempate en las adjudicaciones, siguiendo la disposición adicional sexta.

Asimismo, "se ha adoptado otra serie de acuerdos por el pleno y por la junta de Gobierno en relación con la adopción de políticas que fomentan o que quieren acreditar a la ciudad de Madrid como

"Las corporaciones locales hemos tenido la oportunidad de aplicar criterios sociales en la contratación con el Fondo Estatal de Inversión Local"

"La introducción de criterios sociales supone por parte de los órganos de contratación un esfuerzo importante para hacer un seguimiento de su cumplimiento"

ciudad por el comercio justo, y está a punto de crearse un Foro Municipal del Comercio Justo", resaltó.

Hay muchas acciones iniciadas respecto a la introducción general de cláusulas sociales en la contratación, prosiguió la representante del Ayuntamiento de Madrid, que se centró en la que consideró más importante. "En el ámbito del pacto local para el desarrollo del empleo en la ciudad de Madrid, hay un grupo de trabajo, dentro del grupo de empleo, que trabaja fundamentalmente en dos líneas de actuación importantes. Una de ellas, respecto al análisis de la subcontratación en la contratación, el seguimiento de la subcontratación sobre todo en obra, y una política de empleo clara que apuesta por conseguir un empleo sobre todo de calidad".

En este aspecto, aseguró, en el grupo de trabajo, del que forman parte tanto las organizaciones empresariales como agentes sociales y la propia administración, se ha hecho un estudio sobre cuál es la pauta que se debe seguir en los criterios sociales de la contratación. "En este grupo de trabajo se han identificado objetos contractuales en los que entendemos podemos empezar a trabajar introduciendo este tipo de medidas. En concreto, hemos empezado a trabajar con el área de Asuntos Sociales, y estamos preparando el grupo de trabajo para identificar en el ámbito del medio ambiente en qué objetos contractuales podemos introducir medidas de fomento de la integración de la discapaci-

dad". En el grupo de trabajo que afecta al ámbito de servicios sociales ya se han identificado unos contratos en los que se pueden introducir estas medidas. En concreto, "próximamente se licitará el contrato de servicio de lavandería del centro de San Isidro en el que se va a hacer reserva y adjudicaciones en favor de Centros Especiales de Empleo", afirmó.

Carmen Matute resaltó que la introducción de criterios sociales, sobre todo con condiciones especiales de ejecución, "supone por parte de los órganos de contratación y de los gestores de contratación un esfuerzo importante para hacer un seguimiento del efectivo cumplimiento de estas condiciones especiales".

Los datos tanto del Fondo Estatal de Inversión Local como del Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad Local, en el Ayuntamiento de Madrid, "han sido absolutamente satisfactorios. En cuanto a las medidas de creación de empleo que se proponían se han cumplido con creces en ambos fondos. Lo único que quiero poner de manifiesto con estos datos es el esfuerzo que tenemos que hacer las administraciones públicas en introducir estas medidas, pero también en hacer un seguimiento y control eficiente para que los objetivos para los cuales se introducen se consigan".

Por último, "decir que la contratación, y yo llevo muchos años en

"Las administraciones públicas tenemos la obligación de conseguir los mejores bienes, productos y servicio al mejor precio"

"Si introducimos con responsabilidad medidas de tipo social en los contratos, conseguiremos, en definitiva, una buena gestión de los fondos públicos"

la contratación pública, no es un fin en sí misma, pero sí que es una herramienta importante para conseguir todo tipo de políticas públicas. Podemos introducir criterios ambientales, criterios sociales, fomentar con ella la investigación... Al final, todas las administraciones públicas tenemos la obligación de conseguir los mejores bienes, productos y servicio al mejor precio, y si, además, introducimos con responsabilidad este tipo de medidas, pues conseguiremos, en definitiva, una buena gestión de los fondos públicos".

MESA REDONDA

"Cláusulas sociales en la Contratación Pública: el punto de vista del demandante creador de empleo y de integración laboral: empresas y contratistas. Experiencias prácticas".



De izda. a dcha.: Francisco Martín, director general de Recursos Humanos de FCC; María José López, directora de Planificación, Control y Gestión Administrativa de la Dirección General de Personas y Organización de Repsol; Carlos de la Iglesia, director de Desarrollo Corporativo de Microsoft Ibérica, y Juan Manuel Cruz, director general del Área de Administración de Recursos Humanos de Acciona.

Francisco Martín, director general de Recursos Humanos de FCC

"El compromiso integral con la sociedad forma parte del ADN de la compañía"



Francisco Martín, director general de Recursos Humanos de FCC, quiso abrir la segunda mesa de la jornada definiendo su propia empresa para situarla en el contexto de las acciones que han venido llevando a cabo para integrar en la sociedad en general, y concretamente en el mundo laboral, a personas con discapacidades diferentes. Decía Martín que "FCC se define como una compañía de servicios ciudadanos, servicios de todo tipo, desde recogida de basuras, hasta el mantenimiento de jardines, la construcción de una carretera o la depuración de aguas, por señalar algunos de los campos de actuación". Por tanto "quería empezar definiendo nuestro compromiso integral con la sociedad, sociedad en la que estamos y participamos, y a la que prestamos esos servicios, y que forma parte, por un lado de las prioridades de nuestra mayor accionista, Esther Koplowitz, en todas y cada una de sus actuaciones, pero a la

vez es algo que repetimos constantemente en cada uno de los actos en los que participamos en relación con el empleo, forma parte del ADN de nuestra organización. Cualquiera de nuestros empleados es consciente de que el compromiso con la sociedad es una parte fundamental de nuestra actividad".

¿Cómo se traduce esta intención en lo que se refiere a la actividad desde recursos humanos? Desde esta compañía se ha definido directamente en el compromiso de responsabilidad corporativa la necesidad de gestionar la diversidad. "Gestionar la diversidad implica no hacer ningún tipo de discriminación a la hora de dar empleo bajo ninguna de las características que puedan definir a una persona, sean su raza, religión, país de procedencia o incluso la discapacidad o no discapacidad. Porque consideramos que uno de

los principales elementos de integración, o visto en negativo, una de las causas fundamentales de exclusión en la sociedad, es el no tener empleo, o al revés, causa de integración es tenerlo. Tener empleo supone tener un ingreso, poder hacer una vida normal, y crear empleo supone relacionarse con el resto de la sociedad. Por eso le damos especial importancia a generar empleo en aquellos entornos que pueden tener riesgo de exclusión", señalaba el director general de Recursos Humanos de FCC.

La forma más clara de explicar las maneras de hacer realidad la integración de las personas de este colectivo es a través de los ejemplos. Fueron tres los que puso sobre la mesa Francisco Martín, para dejar patente su grado de cooperación de cara a la integración en la sociedad, traducida en generación de empleo para ellos.

"El primero de los ejemplos se sitúa geográficamente en nuestra delegación de Medio Ambiente de Cartagena y Almería, y tiene que ver con el mantenimiento de jardines en un área de esa primera ciudad de Murcia. Esto se articula en una serie de fases. Como empezamos en los inicios, desde que nos adjudicaron este proyecto, este servicio concreto, y cómo desde el principio, incluso en el pliego de condiciones, ya planteábamos la integración de colectivos excluidos, en concreto discapacitados físicos o intelectuales, dentro del pro-

Pasa a página VI

MODERADOR

José Luis Barceló, director del Área de Servicios Jurídicos de Fundación ONCE-Fundosa Grupo



La contratación pública socialmente responsable tiene dos sujetos activos y, si me apuran, el sujeto activo que lleva la iniciativa es la administración pública, afirmó José Luis Barceló. "Por eso, consideramos de especial trascendencia escuchar el punto de vista de las administraciones públicas y, en particular, de algunas que están haciendo realidad aquello de que no debe ser facultativo sino imperativo".



VI **el nuevo lunes** 7 al 13 de marzo de 2011

V JORNADAS EL NUEVO LUNES—FUNDACIÓN ONCE—FONDO SOCIAL EUROPEO

Viene de página V

yecto. Una parte importante de la integración es la formación específica, que formó parte también de este proyecto.

“¿Cuál es el resultado específico del mismo? En total hay trece personas integradas dentro de un colectivo total de cien. Si aplicásemos la LISMI, estamos muy por encima de la obligación legal en este proyecto en concreto, y además continuamos con una serie de contactos de interinidad en verano, con los que también tratamos de identificar personas con incapacidad que se añaden a esas trece ya señaladas. Hemos tenido bastante reconocimiento por esta labor, tanto a nivel local como nacional, algo que también contribuye a dar publicidad, no para nuestra empresa, sino para lo que significan las acciones de integración social”.

Pero no sólo la matriz, FCC, se ocupa de esta misión. Hay otras filiales de que también se vuelcan en este proceso. “Hay una compañía nuestra cuya denominación social es Flightcare, que se dedica a la gestión de aeropuertos. Y en otro ámbito geográfico diferente, en Barcelona, en Cataluña, hicimos una colaboración con la Fundación Exit de integración de personas jóvenes con riesgo de exclusión. ¿Cómo se articula? Hay un protocolo de formación, para concluir en la integración de determinado grupo de personas en el proyecto total de este servicio. Hay diferentes pasos que coordinamos con la fundación. El primero es la visita de este colectivo con riesgo de exclusión a nuestras instalaciones, para ver exactamente qué tipo de actividad se hace, ver físicamente dónde se realiza la actividad, para poder hacerse una idea de en qué consiste el servicio”.

Por otro lado, son algunas de las más modernas técnicas las que se están poniendo en marcha a la hora de trabajar con los discapacitados. “Ahora que está tan de moda en el ámbito de recursos humanos el coaching de alto nivel para directivos, tenemos un proceso de coaching para estas personas, no enfocado a actividades de gestión, sino enfocado más al desarrollo y formación de

“Algunas de las más modernas tácticas se están poniendo en práctica a la hora de trabajar con discapacitados”

“Todas las áreas y matrices de FCC están implicadas en el proceso de integración en la sociedad de los colectivos con más dificultades”

que sean capaces de contribuir dentro del proyecto y conocer, y ser llevado dentro del aprendizaje del servicio. Por último se concluye con un plan de formación dual en el que hay una parte más teórica, y otra parte de formación en el puesto, para al final con todas esas personas llegar a un proceso de selección en el que, en concreto, a lo largo de 2010 hemos empleado a diecisiete de ese colectivo de la Fundación Exit, personas como digo con riesgo de exclusión social. Reconocimientos, también todos los que podáis imaginar. A nivel nacional, local...en Cataluña. Es también parte del éxito”.

El tercero de los ejemplos de

cómo FCC está utilizando los medios necesarios para integrar a personas con discapacidad se sitúa, geográficamente, en Castilla-León, concretamente, en Segovia, en la capital, en su ayuntamiento. Explicaba Francisco Martín que “se trata de limpieza diaria. Una vez más se repite el proceso de integración de un determinado colectivo. Pasa por unas determinadas actividades de desarrollo de conocimientos para aquellas personas que se van a integrar finalmente en el servicio. Este caso iba muy dirigido a personas de edad avanzada en situación de desempleo y con pocas posibilidades de encontrarlo en otros ámbitos”.

“Los tres grandes proyectos de FCC están situados geográficamente en Cartagena, Cataluña y Segovia”

“La compañía quiere que todas las experiencias se trasladen al ámbito de los familiares de los discapacitados”

“Hemos repasado tres colectivos diferentes en ámbitos de actuación variados, y riesgos de exclusión diversos, y el efecto final también es que se han incorporado a este servicio treinta trabajadores en total, en jornada de fin de semana, que es cuando había que reforzar el servicio. Reconocimientos también, muchos. Incluso salimos en un programa de la 2, la segunda cadena de TVE, por esta labor concreta”.

Por fortuna, las tres experiencias no terminan ahí. Existen otras dentro de la organización de FCC. Por ejemplo, el plan de Familia Adecco, con el que se trata de concienciar a las familias de los empleados en cuanto a todo lo relacionado con la discapacidad. Y ayudar también dentro de ese proceso de empleo de los discapacitados.

El compromiso con los demás ha llevado a la compañía de servicios a firmar “hace mes y medio el primer convenio Inserta con la Fundación ONCE, a nivel nacional en FCC, que no es más que el reflejo de uno previo que firmamos en Cataluña, donde nos hemos comprometido a incorporar, al menos, ciento cincuenta discapacitados en los próximos tres años dentro de nuestra organización. La primera experiencia fue dentro de nuestra delegación de Medio Ambiente en Cataluña, que por lo positiva decidimos trasladar y darle dimensión de ámbito nacional”, señalaba el director general de Recursos Humanos.

“Decir también que evidentemente participamos en todas las ferias de empleo de discapacidad que se celebran, tanto a nivel nacional como local. Y simplemente terminar comentando que, tal y como empezaba, el compromiso que tenemos con la sociedad es algo que está asumido desde los máximos accionistas de nuestra compañía, pasando por los directivos, continuando con los empleados e incluso teniendo en cuenta a las familias, y que forma parte de nuestra estrategia de recursos humanos, como identificación de marca, como empleador y como generador de buen clima laboral”.

María José López, directora de Planificación, Control y Gestión Administrativa en la Dirección General de Personas y Organización de Repsol

“Queremos ser un reflejo de las sociedades en las que operamos”



María José López, directora de Planificación, Control y Gestión administrativa en la Dirección General de Personas y Organización de Repsol hizo una sólida exposición del programa de integración de personas con capacidades diferentes, con un enfoque especial en dos temas: el de compras y contratación.

“Decía López que “nuestra visión como compañía es ser un reflejo de las sociedades en las que operamos. Se ha hablado de cifras y porcentajes de personas con discapacidad en edad de trabajar, por lo tanto es un colectivo al que no podemos obviar, queremos ser un referente, fomentando un modelo de convivencia comprometida y solidaria y apostando por la igualdad de oportunidades. Así lo tenemos reflejado en la política de respeto a la persona y diversidad de Repsol”.

Tras mucho tiempo de trabajo en este sentido, y caminos ya recorridos varias veces, desde la dirección general de Personas, María José López afirmaba “tener la convicción, con los años que llevamos, de que la empresa se enriquece mucho con la aportación de personas que tienen capacidades diferentes, porque en muchos casos estas personas han tenido que superar limitaciones y han tenido que compensarlas con otras habilidades. Por eso nuestra primera apuesta desde el principio fue la contratación directa; el primer compromiso fue contratación directa del colectivo de personas con discapacidad, e impulsamos el programa en todos los países donde tenemos presencia”.

Las diferentes actuaciones que tiene Repsol en el ámbito de la contratación directa quedaron reflejadas en tres vertientes. Primero a través de alianzas, por medio del asesoramiento externo, “y haciendo que sean ellos los que definan cómo deben ser las cosas, aprendiendo de otras experiencias de compañías y fundaciones, y apoyándonos mucho en organismos locales que operan donde nosotros tenemos actividad”.

“Además, hay otra serie de actividades que tienen que ver con cosas que se han hablado a lo largo de esta jornada: adaptar procesos de selección, buscar nuevas fuentes de bolsas de empleo, adaptar los métodos de evaluación...Yo creo que todos los esfuerzos que se hagan en la adaptación de la persona al puesto son pocos, porque es un factor clave para garantizar luego el éxito de la experiencia. Es importante la coordinación de todas las áreas de la compañía, sobre todo

en el caso de una compañía grande como la nuestra, en la que apostamos por que cada área, de forma organizativa y funcional, que tiene una actividad, la tenga también en el ámbito de las personas con discapacidad. No hicimos un área ad hoc para gestionar el tema de discapacidad, sino que cada área se encargó de los temas para esas personas. Esto requiere bastante coordinación”, añadía la directora de Planificación, Control y Gestión administrativa en la Dirección General de Personas y Organización.

Parece clave también clave el tema de la concienciación de los compañeros y jefes, que a veces por no haber tenido contactos anteriores con personas con limitaciones se sienten perdidos. Por tanto, todas las actividades previas a la incorporación de esas personas son útiles, y también la adaptación de puestos y de instalaciones.

Áreas de servicio, el gran proyecto

Un tercer bloque de actuaciones tiene que ver con la actividad dirigida al colectivo de personas que se incorporan a Repsol (prestar mucha atención al plan de acogida, formación para el puesto...), y sobre todo una vez dentro de la compañía a seguir su evolución y garantizar que tienen las mismas oportunidades en todos los ámbitos. “Por poner un breve ejemplo de lo que nos ha ocupado en los últimos tiempos, contarles que el programa se inició en la compañía en el 2005, y se inició en una de las áreas que tiene más reflejo en la sociedad, que son las estaciones de servicio. En el 2007 ya pasó a tener un ámbito más global de compañía, se creó el comité de diversidad y conciliación, y éste fue uno de los proyectos supervisados por ese comité. Hemos seguido extendiéndolo a todas las áreas y países. Y en 2010, una de las principales líneas de actuación ha sido dar un salto cuantitativo en los complejos industriales de España (refinerías, complejos petroquímicos...), que son ámbitos en los que al principio da un poco de reparo incorporar a gente que tenga alguna limitación, y que pueda poner en riesgo su seguridad”.

“Sin embargo hemos hecho actuaciones, se han evaluado más de 60 puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, hemos hecho jornadas de concienciación en el área de Puertollano, donde ha habido muchas gente interesada y representación del ámbito local. Hemos continuado también todos los temas de sensibilización en otras áreas de la compañía, en el año 2010, han participado casi mil personas, más de mil quinientas desde que empezamos el inicio del programa”.

Una de las actuaciones más novedosas se puso en marcha el pasado año. Se trata de una campaña de afloración. “La afloración para quién no esté familiarizado con el tema- tiene que ver con identificar personas dentro de la organización que no entraron por un proceso de selección para personas con discapacidad, pero por

una discapacidad sobrevenida, o porque en el aquel momento no lo dijeron, son personas con discapacidad y nosotros no las tenemos contabilizados como tal, y ellas no se benefician de algunos beneficios que otorga la legislación... Pues en este punto en el que todo el mundo en la compañía tiene claro que no va a tener menores oportunidades por tener discapacidad, era un momento interesante para hacer esta campaña de afloración en la que intervienen los servicios médicos y cuenta con el apoyo de una fundación externa que les presta asesoramiento con carácter confidencial, si no quieren decirlo”, explicaba María José López.

Otra figura que ha funcionado bien dentro de esta gran compañía es la figura de un sponsor en cada área, un sponsor de diversidad, que es la persona de referencia en cada área o negocio de la compañía que vela por que no haya ningún problema en todos los procesos.

López resumía todos los logros: “Yo diría que los factores claves del programa, tal y como lo hemos concebido desde Repsol son, primero el impulso decidido de la dirección, que ha mostrado mucha coherencia en todas las actuaciones emprendidas, y se ha integrado, forma parte de la estrategia de la compañía; el acompañamiento que hemos tenido de organismos

“Una de las grandes novedades que Repsol ha puesto en marcha es lo que denominamos campaña de afloración”

expertos, que cuando más tarde hemos ido a otros países, hemos visto que todo el tejido asociativo que funciona en España y funciona tan bien, y que damos por puesto, no existe en otros países y existen mayores dificultades. El contar con toda las administraciones y fundaciones que tengan un buen conocimiento del entorno, el proceso de sensibilización de jefes y compañeros y el rigor de los procesos. En nuestro caso fue fundamental contar con el apoyo de la representación sindical desde el principio. Hay más de treinta sociedades en España, pero más allá del convenio colectivo que se pacta en cada sociedad hay un acuerdo marco, que son acuerdos comunes para todas las sociedades del grupo en España. Y desde el principio, la representación sindical estuvo de acuerdo en que el programa de incorporación de personas con capacidades diferentes formara parte del programa marco, de forma que tuviera apoyo en todas las sociedades del grupo”.

“Por otro lado, es fundamental la coordinación de todas las áreas por el modelo que hemos elegido nosotros: prevención de riesgos laborales, gestión patrimonial para la adaptación de los edificios, la gente de compra, los servicios médicos...”.

Además de la actuación en contratación directa -Repsol cumple la LISMI con la contratación directa- se han seguido impulsando otra serie de acciones que forman par-



te del segundo convenio Inserta, firmado con la ONCE en 2010. Se trata de tres puntos. "El impulso de medidas alternativas; la promoción de acciones que contribuyan a la inserción laboral, no ya en nuestra compañía, sino a través de la influencia que podemos tener en socios y aliados; y las labores que hacemos de sensibilización y acción social. Este crecimiento de las compras a centros especiales de empleo en el 2010 no se debe a un aumento del volumen de compras del grupo, sino todo lo contrario, se mantuvo en el mismo nivel que en el 2009, y se debió a una serie de medidas que tomamos que pueden ser de interés. Tenemos un esquema de evaluación de proveedores a nivel de grupo que utilizamos para todas las compañías que quieran ser proveedoras nuestras, y los centros especiales de empleo siguen este mismo proceso. Sin embargo, hemos puesto algunos mecanismos para favorecer que los centros especiales de empleo consigan una cuota superior de compras. Una de las medidas que hicimos fue permitir adjudicaciones directas a centros especiales de empleo para importes menores".

"La afloración trata de identificar dentro de la organización a personas que no sabían que tenían discapacidades"

Otra detalle a tener en cuenta, y de suma importancia, y que exponía la directora de Planificación es "que en nuestros concursos está estipulado que tenga que haber tres oferentes. Cuando en un servicio o en un bien determinado hay tres centros especiales de empleo, que pueden ser oferentes, ya no hay más oferentes que no lo sean, de esta forma nos aseguramos que un bien o servicio que pueda ser ofertado por centros de empleo, realmente vaya a un centro de empleo. Y cuando no hay tantos centros de empleo y tienen que concursar éstos con empresas que no lo son, hacemos una ponderación positiva, de modo que la empresa está dispuesta a aceptar un pequeño coste diferencial a cambio de la oferta y a cambio de que sea un centro especial de empleo el que se adjudique la oferta".

"No es sencillo hacer esto, porque además nosotros tenemos una dirección corporativa de compras y contrataciones que intenta hacer concursos lo más mundiales posibles o al menos nacionales, y lo que hemos visto es que los centros especiales de empleo a veces tienen un ámbito local que hace que ellos mismos no se atrevan a presentarse a una propuesta por el importe que tiene. Ahí la dirección de compras y contrataciones hace también una labor para adjudicar algunos concursos a conjuntos de centros especiales de empleo que operan en distintas provincias por ejemplo. Es todo un trabajo que ahora se ve en las cifras".

En cuanto a la contribución a la integración laboral en otras compañías, señalar que se ha incluido en el último convenio una cláusula de compra responsable, por la que se consigue que las empresas que se presentan a algún concurso hagan una declaración de que están cumpliendo con la LISMI. "Y un ámbito que considero interesante es cómo nosotros hacemos o favorecemos que nuestros socios y aliados sigan por el camino de integración de personas con discapacidad. El caso más claro es el de las estaciones de servicio. De todas las estaciones de servicio que se pueden encontrar con la

marca de Repsol no todas son propias, una parte es propia, pero otra parte es lo que llamamos la red abanderada, que son estaciones propiedad de empresas o personas particulares, y que están gestionadas por ellos, pero llevan nuestra marca con un contrato a medio o largo plazo. Nuestro programa empezó precisamente en estaciones de servicio, y tenemos desarrollado todo un mecanismo para estar continuamente formando en distintas provincias personas candidatas a entrar como empleados en ellas. Lo que hemos hecho es favorecer y poner a disposición de la red abanderada currículos de estas personas ya formadas, y muchos de ellos se han colocado", comentaba López.

Desde el inicio, en la petrolera se han realizado cursos en los que se han formado más de cuatrocientos cincuenta y cuatro alumnos para esto. "Hay que decir que no habría sido posible si no fuera con la colaboración de multitud de entidades que nos apoyan en esta formación".

Y por último, señalar el tema de la difusión y de la sensibilización social. A través de la Fundación Repsol, una de las líneas de actuación es facilitar el conocimiento por parte de la sociedad de la problemática de este colectivo y avanzar hacia una sociedad más inclusiva. Para ello se ha habilitado la carpeta denominada "Recapacita", en la que se profundizan las necesidades de movilidad que puede tener el colectivo, se visita por niños de forma estructurada, se hacen alianzas con los colegios que lo solicitan y la gente ve un poco en carne propia las dificultades que hay.

"Otra forma que tenemos de difusión es contar nuestra experiencia, y en el 2009 escribimos el libro 'De las palabras a los hechos', que reflejaba la experiencia que habíamos tenido con los primeros años del programa, las mejores prácticas para quien quisiera utilizarlas y las equivocaciones que habíamos cometido y que tratábamos de corregir. También editamos en el 2010 una guía de estaciones de servicio accesible para todas las personas, basada en los principios de diseño universal. Y ya tenemos trescientas estaciones de servicio adaptadas. También a finales del 2010 repartimos internamente la guía 'Superando barreras' entre todos los empleados, que recoge pautas para facilitar la integración entre ellos", añadía María José López.

De cara a la nueva ley de economía sostenible —para la que en Repsol ya se estaban preparando desde hace tiempo— se publica desde hace años el informe de responsabilidad corporativa según los indicadores GRI. "Los datos que publicamos habitualmente y están siendo auditados son el número de empleados con discapacidad por país, y el porcentaje de empleados con discapacidad en España según el cómputo LISMI. Las líneas de trabajo que tenemos para ir mejorando progresivamente el informe de responsabilidad son adaptar nuestros sistemas informáticos para ser capaces de reportar el porcentaje de empleados con discapacidad, según los criterios que se legislan en los países diferentes —es realmente un poco complicado tener los sistemas preparados para esto—. Y otro reto que tenemos es ver cómo somos capaces de cumplir con la recomendaciones GRI de dar reporte desglosado por categoría profesional, por género, por edad... y a la vez garantizar el cumplimiento de la ley orgánica de protección de datos, porque entramos en datos muy sensibles, y cuando empezamos a hacer cortes por tantas categorías distintas, se corre el riesgo de alejarse de la confidencialidad".

Juan Manuel Cruz, director general del Área de Administración de Recursos Humanos de Acciona

"El concepto de sostenibilidad inspira el negocio"



No puedo sino empezar agradeciendo a El Nuevo Lunes y a la Fundación ONCE, con la colaboración del Fondo Social Europeo, la organización de estas jornadas, porque lo más claro y relevante es que todas las personas que estamos aquí y sobre todo las entidades, empresas, organizaciones o administración que representamos, estamos comprometidos con algo que tiene mucha más trascendencia, que es la contratación o la incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo", así quiso comenzar Juan Manuel Cruz la exposición de todo lo conseguido en Acciona, para las personas discapacitadas.

Continuaba diciendo, de manera muy alentadora que "Hay denominadores comunes. Uno, a través de la suscripción de convenios Inserta, que es como realmente organizaciones que somos grandes y complejas conseguimos trabajar con mayor eficacia de la que podríamos conseguir cuando trabajamos de forma independiente".

Además, resultó claro que todas las empresas presentes en la segunda mesa estaban un paso más allá de lo que es el puro cumplimiento de las obligaciones legales de la contratación de personas con discapacidad. "Este paso, que es un requisito sine qua non para poder comprometerse en este tipo de proyectos, lo hemos superado. La línea es muy clara y tiene dos palabras: la primera de ellas es la sensibilización de la sociedad, una vez que cumplimos con las obligaciones legales, el siguiente paso es ser capaces de trasladar esa preocupación que tenemos como empresa a la sociedad, al entorno que nos rodea. Y el segundo paso que todos intentamos dar es avanzar, no solamente en las vías de contratación directa, sino en la utilización de medidas alternativas como forma de impactar muy directamente en aquellos colectivos que más dificultades de integración en el mercado laboral tienen, o que por diversas razones son difíciles de insertar en lo que podemos denominar el mercado laboral más común o más general", explicaba Cruz.

¿Cómo se enfoca este asunto desde Acciona? Comentaba el director general del Área de Administración de Recursos Humanos que "Ahora hace tres años de la firma del primer convenio, antes de ello la casa estaba ya muy comprometida, y la alta dirección de la empresa también lo está en esta materia, con lo cual es fácil para las personas que tenemos cierta responsabilidad en el cumplimiento de estas obligaciones trabajar en una compañía donde esta sen-

sibilidad y responsabilidad está asumida".

Desde Acciona dicen que el concepto de sostenibilidad inspira el negocio. Añadía Juan Manuel Cruz que es probable que muchos piensen que todo este entramado es poco más que una brillante campaña de imagen corporativa o publicitaria, "pero yo creo que podemos comprometernos y acreditar que no es así. Evidentemente la sostenibilidad fue un factor que en un momento determinado tenía cierta relevancia y atractivo en la sociedad española y por qué no en las sociedades del mundo occidental, pero lo cierto es que en Acciona nunca hemos pensado que la sostenibilidad era sólo un caparazón de marketing, sino que realmente estábamos convencidos de que podíamos hacer negocios, que podíamos ser una empresa eficiente, rentable, con capacidad de crecimiento, trabajando en el entorno de la sostenibilidad".

De manera contundente, y más desarrollada, Cruz sostiene que "Esta definición se concretaba en una serie de principios de actuación. Por supuesto, solidez finan-

"En Acciona se ha incorporado la responsabilidad social corporativa a toda la cadena de valor"

ciera, porque si las compañías no somos rentables, difícilmente nos podemos dedicar a estas materias; transversalidad, entendemos que la sostenibilidad es un evento que tiene que estar presente en todas las actuaciones que realizamos; innovación y talento, creemos que permanentemente tenemos que buscar nuevos caminos para hacer lo que queremos hacer; preocupación por el entorno climático, y aquí hay dos elementos relevantes, primero creación de valor para las Comunidades en donde trabajamos. Estamos convencidos que la sostenibilidad sólo tiene sentido si somos capaces de trasladar al entorno social aquello por lo que trabajamos y creemos, y desde luego el hecho de sensibilizar a la sociedad en materia de discapacidad creemos realmente que debe ser una de las tácticas que necesariamente tene-

mos que incorporar en nuestras políticas de actuación".

"Por supuesto ética y responsabilidad y transparencia, que es la materia que hoy nos ocupa, y se concreta en la obligación que tenemos y que asumimos gustosamente de hacer nuestra memoria de sostenibilidad y someterla a auditores, que la verdad es que los primeros años cuesta un poco porque desgraciadamente la información de la que disponemos en nuestras empresas, sobre todo en empresas que son complejas, con multitud de sociedades y en multitud de países, no es la que nos gustaría tener".

Este plan se estructura en unos planes operativos, a decir del responsable de Recursos Humanos, "El primero de ellos es estar comprometidos con el progreso social de las comunidades en las que operamos. Al final el propósito es integrar la dimensión social en la toma de decisiones e impulsar iniciativas favorecedoras del desarrollo local de la comunidad, como forma gestión del riesgo y detección de oportunidades".

Continuaba con el segundo plan "que es el desarrollo de un grupo humano involucrado con el valor sostenible, que no es más que disponer de capacidades de gestión, e innovar en nuestro equipo humano para que de manera sostenible podamos tener un desempeño ejemplar y compromiso con los empleados".

Y por último "extender la responsabilidad a toda la cadena de valor en la que trabajamos. Para nosotros el año 2010 en materia de discapacidad, ha sido sin duda el año en el que hemos conseguido incorporar en nuestras cláusulas de contratación con proveedores y con terceros, la sugerencia y la futura exigencia de que nuestros proveedores cumplan con lo que nosotros creemos que hay que cumplir, y eso no solamente es en el caso de materia de discapacidad, con los mínimos que establece la LISMI, sino que cada vez más vamos ayudando a nuestros proveedores a que se comprometan en materia de discapacidad".

"En 2010 hemos cerrado con un 2,48 por ciento de cuota de empleo. Es un dato muy satisfactorio en valores absolutos, porque creemos que es acreditación del compromiso".

MODERADOR

Carlos de la Iglesia, director de Desarrollo Corporativo de Microsoft Ibérica



Carlos de la Iglesia moderó la segunda mesa redonda de la Jornada. Destacó las diferentes maneras de integrar a las personas con discapacidad en las grandes empresas españolas. La de FCC, con una exposición basada en tres experiencias concretas; la de Repsol, enfocada hacia la organización interna y a coordinar este proceso dentro de la compañía; y la de Acciona, centrada en cómo trasladar a la cadena de valor esta estrategia, y cómo extender más allá de la propia empresa esa preocupación.



VIII **el nuevo lunes** 7 al 13 de marzo de 2011

V JORNADAS EL NUEVO LUNES—FUNDACIÓN ONCE—FONDO SOCIAL EUROPEO

CLAUSURA



De izda. a dcha.: Alberto Durán, vicepresidente primero ejecutivo de la Fundación ONCE; Isabel Martínez, secretaria general de Política Social y Consumo del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y Rosa del Río, directora de EL NUEVO LUNES.

Isabel Martínez, secretaria general de Política Social y Consumo, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

“La crisis financiera no puede impedirnos superar las dificultades”



El tema de la introducción de las cláusulas sociales en la contratación pública responsable, tanto pública como privada, es un tema largamente reivindicado, fundamentalmente por las organizaciones de acción social, del tercer sector.

Decía la secretaria general de Política Social y Consumo, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en la clausura del acto que “Algunas estamos convencidas de que la situación actual de crisis financiera en la que nos encontramos no puede impedirnos superar las dificultades para alcanzar la plena asunción de la integración social, como una realidad consolidada, tangible y verificable en los espacios, tantos públicos como privados. Estamos intentando, por eso, huir del peligro de que en la práctica la realidad económica imponga como criterios prioritarios simplemente lo de la austeridad y el abaratamiento de costes. La racionalidad y el control del gasto no deben hacernos olvidar ni por un momento el compromiso con la responsabilidad social corporativa, y con los avances en materia de igualdad de oportunidades y justicia social, también en la empresa y en el empleo”.

Desde el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad se ha aportado por el principio de cohesión social, y se ha querido ayudar a través del mecanismo de responsabilidad social y de la introducción

de cláusulas sociales en la contratación pública. “Para nosotros ésta sigue siendo una necesidad patente, y debemos apostar por incorporarla desde el consenso y el diálogo con las empresas y los interlocutores sociales, precisamente por lo que acaba de decir Alberto, porque es mucho mejor avanzar desde el conocimiento y la complicidad”, añadía Isabel Martínez.

“De hecho, tanto en la estrategia 2010 de la Unión Europea, como en las iniciativas del Gobierno para la lucha contra la pobreza y la inclusión social, se hace mención expresa a esta necesidad. En la tarea del Gobierno hay numerosas referencias en declaraciones y normas específicas que abogan por utilizar los contratos públicos de modo interrelacionado con las políticas públicas de interés general. El propósito es lograr que el presupuesto público, que se destina a la contratación de bienes, servicios y obra, coadyuve simultáneamente a la cohesión social y a la sostenibilidad medioambiental. Por eso vamos a seguir insistiendo en apurar las posibilidades

“Queremos que se apruebe la inclusión de cláusulas sociales en la contratación del sector público a nivel estatal”

que ofrece la ley de contrato del sector público, ya que tenemos el convencimiento de que debe generalizarse la utilización de las cláusulas sociales para orientar el destino de la inversión pública”, explicaba Martínez.

Es una tarea ya en marcha la de “fomentar la igualdad de oportunidades y el desarrollo de iniciativas de economía solidaria, como las empresas de inserción socio-laboral, los centros especiales de empleo y los distintos tipos de asociaciones, fundaciones y cooperativas. Desde la Secretaría General de Política Social se es consciente

de las posibilidades que ofrece la ley de contratos del sector público para el desarrollo de estas cláusulas sociales en el ámbito de la contratación, y estamos trabajando con el Ministerio de Economía y Hacienda en la elaboración de unas instrucciones que adapten dichas cláusulas a las diferentes fases del procedimiento de adjudicación”.

El objetivo, en palabras de la secretaria general es “que estén vigentes en la acreditación del cumplimiento de la normativa laboral los contratos reservados, el criterio de preferencia, los criterios de adjudicación, las condiciones de ejecución y las especificaciones técnicas. Y también queremos contemplar toda la tipología posible, exclusión social, discapacidad, centros especiales de empleo, empresas de inserción, etcétera. Nuestro trabajo está orientado a la consecución de objetivos específicos, algunos de ellos son la inclusión de criterios de accesibilidad universal y de diseño para todo de las personas, pero nos hemos fijado también metas más ambiciosas. Queremos alentar el compromiso de las empresas adjudicatarias de emplear en la plantilla que ejecuta en el contrato a un mayor número de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social, y que queremos que se valore como criterio de mejora el compromiso de la empresa adjudicataria de subcontratar con centros especiales de empleo, con empresas de inserción legalmente constituidas y registradas, o con entidades sin ánimo de lucro”.

“Y quiero terminar dejando mi compromiso: que es seguir peleando, luchando para que con el Ministerio de Economía y Hacienda, lo antes posible, podamos tener aprobada esa inclusión de las cláusulas sociales en la contratación del sector público a nivel estatal. Ese es nuestro compromiso, y esperamos conseguirlo lo antes posible, sobre todo para alcanzar los objetivos para los que lo hemos planteado”.

Alberto Durán, vicepresidente primero ejecutivo de Fundación ONCE

“Es más fácil avanzar desde el convencimiento de la inteligencia”

Comenzaba su ponencia el vicepresidente de la Fundación ONCE haciendo mención especial al acto de inauguración de las jornadas, y en concreto a la intervención del ministro de Presidencia, como especialmente certera. Alberto Durán explicaba que “La Fundación y el CERMI estamos siempre tratando de poner en solfa herramientas que sirvan para que la igualdad de oportunidades sea una igualdad efectiva, en este caso nos ocupamos de las personas con discapacidad, pero me consta que el público que ha asistido, hay también empresas de inserción, la economía social, diferentes entidades que tratan, que cuidan, que ayudan a buscar la igualdad de oportunidades en diferentes colectivos”.

Añadía que “hemos tenido siempre claro que solos podemos hacer muy poco, que necesitamos colaborar con otras entidades, entidades pública y privadas, es muy importante el papel de la empresa. En este sentido, no es que desde afuera se diga cómo se deben hacer las cosas, sino que lo importante es crear alianzas, desde todas las partes lógicamente”.

El lema de Durán fue el leit motiv de su exposición, y quedó señalado como lema de toda la sesión: “Nada para personas con discapacidad, sin las personas con discapacidad, con las personas con discapacidad”. Fundamental en esta tarea es establecer con las empresas un discurso y una forma de trabajar que sea posible. “No queremos discursos imposibles. Siempre el discurso tiene que ir por un poco por delante de la realidad, pero abarcarla, sabemos que son cosas que tienen que darse en un tiempo concreto”.

“La legislación social positiva en favor de personas con discapacidad es el marco en el que nos movemos, es una de las conclusiones, de las alianzas, una legislación social positiva. Y en este caldo de cultivo, en esta definición que también hacía el ministro, que en esta descripción del contexto es en el que se marca la creación del foro de contratación pública responsable que creemos que es una plataforma muy rica, la plasmación de una alianza entre empresa y lo público muy activa”.

Hay que recordar que el Gobierno trasladó a la sociedad española su compromiso en esta materia, con la aprobación en febrero de 2010 de las medidas positivas. Concretaba el vicepresidente de la Fundación ONCE que “también esto define el marco de actuación, una iniciativa gubernamental que podría no haberse hecho, que se hizo, que se tiene que concretar y que plasmar, pero marca y nos hace ser ambiciosos, nos dice que hay una predisposición política a actuar. Sabiendo que luego hay complicaciones, que hay problemas, pero que esa predisposición política está y que hay que tratar de aprovecharla. Y nosotros tratar de ayudar a aquellos que saben que eso es un camino, una vía para igualar oportunidades, pero que a veces las administraciones son complicadas y que trataremos de ayudar a quienes



están en esta línea. Algún Ministerio está dando pasos importantes. Aquí se ha mencionado esta mañana al Ministerio de Defensa, que aprovecha la actividad contractual, que ha hecho la primera memoria de un Ministerio en temas de contratación, y me consta que también hay otros interesados en la materia. Y contamos hoy con el apoyo e implicación de la secretaria general de Política Social, que tendrá mucho que ver en la consecución de que realmente esto se traslade al resto de la Administración General del

“La Fundación y el Cermi queremos poner en solfa herramientas que hagan realidad la igualdad de oportunidades”

Estado, que el Ministerio de Sanidad y Política Social realmente ejerza un poco de ariete para intentar que esas políticas se lleven adelante”.

Destacar el hecho de que, hace algunas semanas, la dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, publicó la guía sobre la contratación socialmente responsable, con el objetivo de sensibilizar a las entidades adjudicatadoras sobre las posibles ventajas que este tipo de contratación tiene, y explicar de forma práctica las oportunidades. Esta guía estaría marcando el contexto, significa que “esto se está moviendo, es posible, es real, es bueno, está llevando el nivel de lo que podemos hacer, al final no debemos hacer nada que esté por detrás”, decía Durán. “Yo creo que son muchos pasos, quizá todavía con una inercia que tiene que acabar de vencerse, pero que esta inercia desde luego va en el mismo camino. Existen buenas prácticas, Administración General del Estado, en las Administraciones Autonómicas, citar por ejemplo el ayuntamiento de Sevilla, el Gobierno del País Vasco, el ayuntamiento de Madrid, entre otras... por citar algunas administraciones que puedan tener un planteamiento más local, y que a veces no son tan conocidas. En concreto, la legislación del Gobierno Vasco está citada como “buena práctica” en la guía de la UE”.

“Esta mañana el ministro Ramón Jáuregui hacía una reflexión: es una oportunidad para que los que ya son socialmente responsables complementen lo que están haciendo”.