

INDICE

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN	Cláusula 1	Estabilidad laboral
	Cláusula 2	Formación y disminución de riesgos laborales
	Cláusula 7	Formación laboral retribuida
CONDICIONES DE EJECUCIÓN	Cláusula 3	Prevención de riesgos y formación de empleo
	Cláusula 5	Mejoras a personal con dificultad de acceso laboral
PRESCRIPCIONES TÉCNICAS	Cláusula 6	Respeto a derechos laborales básicos
OTROS	Cláusula 4	Mejoras en estabilidad y calidad de empleo

CLÁUSULAS LABORALES EN CONTRATACIÓN PÚBLICA

	PT	CA	CE	O
Estabilidad laboral		1		
Formación y disminución de riesgos laborales		2		
Prevención de riesgos y formación			3	
Mejoras en estabilidad y calidad de empleo				4
Mejoras a personal con dificultad de acceso laboral			5	
Respeto a derechos laborales básicos	6			
Formación laboral retribuida		7		

PT: Prescripciones Técnicas
CA: Criterios de adjudicación
CE: Condición de ejecución
O : Otros

CLÁUSULA 1

Se valorará con un máximo de puntos la mejora en la estabilidad en el empleo de las personas afectas a la ejecución del contrato.

Se otorgarán puntos por cada “n” contratos temporales que se conviertan en indefinidos.

Tal conversión tendrá que producirse en un plazo máximo de Desde el inicio de la prestación y deberá mantenerse, al menos, durante todo el plazo restante de ejecución del contrato.

En caso de que la empresa licitadora cuente con la totalidad del personal adscrito a la ejecución del contrato, con contrato indefinido, o bien se trate de personas autónomas en participación conjunta, obtendrá la totalidad de los puntos.

1. Objetivo

Esta cláusula pretende favorecer la estabilidad en el empleo, como medio para la mejora de la calidad en la ejecución del contrato.

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
- Servicios
- Suministros

Esta cláusula será adecuada únicamente en el caso de que el equipo de trabajo esté determinado y el volumen de personas directamente afectadas a la ejecución del contrato sea relevante.

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos). La puntuación máxima a otorgar deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con el número de personas que estarán afectas a la ejecución del contrato y la duración del mismo.

- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. ¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.

- Sí.
 - ¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?
 - ¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?
- No

6. ¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?

Mediante informes emitidos por la Seguridad Social y/o los Servicios Públicos de Empleo donde conste el tipo de contrato del personal de la plantilla tanto en el momento de presentación de la oferta como una vez transcurrido el plazo establecido para la conversión de los contratos.

7. Si necesito asesoramiento ¿A quién puedo dirigirme?

Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare
Empleo.empresas@navarra.es

Contratos: 848425802
Ofertas: 848425801

CLÁUSULA 2

Se otorgarán x puntos a la empresa licitadora que se comprometa a llevar a cabo x horas (por encima de las que sean obligatorias por la normativa o los convenios colectivos de aplicación) de formación en materia de prevención de riesgos laborales, a la plantilla adscrita a la ejecución del contrato.

Para la obtención de los puntos será necesario especificar el contenido de las acciones formativas, el plazo máximo en el que se impartirán y una descripción relativa a la adecuación de este contenido para paliar los riesgos propios de la actividad objeto del contrato.

1. Objetivo

Esta cláusula pretende favorecer la formación en el lugar de trabajo, contribuir a la disminución de accidentes laborales y mejorar la calidad de ejecución del contrato.

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
- Servicios
- Suministros

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos). La puntuación máxima a otorgar deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con la gravedad que los riesgos laborales tienen en la ejecución de este contrato.
- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. ¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.

Sí.

¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?

¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?

No

6. ¿Necesito información complementaria? ¿Cuál? ¿Dónde puedo conseguirla?

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores todas las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a **20 horas anuales de formación acumulables hasta cinco años**. Esta formación deber correr a cargo de la empresa.

Además es necesario consultar el convenio colectivo de aplicación al objeto del contrato para conocer si existen mejoras en relación con este aspecto.

http://www.navarra.es/home_es/servicios/ficha/2904/registro-de-convenios-colectivos

7. ¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?

Será preciso que la adjudicataria presente la documentación propia de la formación impartida de acuerdo con lo comprometido (plazo, contenido etc.)

8. Si necesito asesoramiento ¿A quién puedo dirigirme?

Servicio de Trabajo – Gobierno de Navarra

strabajo@navarra.es

848 427903

CLÁUSULA 3

Será condición de ejecución del contrato que la entidad adjudicataria lleve a cabo x horas (por encima de las que sean obligatorias por la normativa y convenios colectivos de aplicación) de formación en materia de prevención de riesgos laborales, a la plantilla adscrita a la ejecución del contrato.

Para el cumplimiento de esta obligación habrá de presentarse ante la unidad gestora, en el plazo de semanas desde la formalización del contrato, un plan en el que se especifique el contenido de las acciones formativas, el plazo máximo en el que se impartirán y una descripción relativa a la adecuación de este contenido para paliar los riesgos propios de la actividad objeto del contrato.

1. Objetivo

Esta cláusula pretende favorecer la formación en el lugar de trabajo, contribuir a la disminución de accidentes laborales y mejorar la calidad de ejecución del contrato.

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
- Servicios
- Suministros

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos). La puntuación máxima a otorgar deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con la gravedad que los riesgos laborales tienen en la ejecución de este contrato.
- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. ¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.

Sí.

¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?

¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?

No

6. ¿Necesito información complementaria? ¿Cuál? ¿Dónde puedo conseguirla?

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el personal con más de un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a 20 horas anuales de formación acumulables hasta cinco años. Esta formación deber correr a cargo de la empresa.

Es posible que este derecho se vea mejorado en los convenios colectivos por lo que sería preciso consultar el convenio aplicable al objeto del contrato.

http://www.navarra.es/home_es/servicios/ficha/2904/registro-de-convenios-colectivos

7. ¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?

En primer lugar la entidad adjudicataria deberá presentar el plan de formación y posteriormente habrá de acreditar documentalmente el cumplimiento del mismo mediante la documentación que corresponda (facturas a ponentes, certificados de asistencia de las personas empleadas, programa de la formación etc.)

8. Si necesito asesoramiento ¿A quién puedo dirigirme?

Servicio de Trabajo – Gobierno de Navarra

strabajo@navarra.es

848 427903

CLÁUSULA 4

En caso de empate, se adjudicará el contrato a la empresa que acredite mejores condiciones de estabilidad en el empleo. Se entenderá por estabilidad en el empleo el mayor % de personal indefinido dentro de la empresa.

Este dato se comprobará en las últimas cuentas anuales aprobadas por la empresa.

1. Objetivo

Esta cláusula pretende favorecer la estabilidad y calidad en el empleo

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
- Servicios
- Suministros

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos). La puntuación máxima a otorgar deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con la gravedad del problema sobre el que pretende incidir.
- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. ¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.

Sí.

¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?

¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?

No

6. ¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?

A través de informes emitidos por la Seguridad Social y/o los Servicios Públicos de Empleo donde conste el tipo de contrato de cada persona de la plantilla. Para el cálculo del nivel de estabilidad se tendrá en cuenta el número de jornadas realizadas por personal contratado por empresas de trabajo temporal, que desempeñen su trabajo en la empresa.

7. Si necesito asesoramiento ¿A quién puedo dirigirme?

Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare

Empleo.empresas@navarra.es

Contratos: 848425802

Ofertas: 848425801

CLÁUSULA 5

El adjudicatario del contrato deberá incorporar a la plantilla adscrita a su ejecución x jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil.

1. Objetivo

Facilitar el acceso al mercado laboral de uno de los colectivos con dificultades de acceso al empleo.

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
- Servicios
- Suministros

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos).
- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación. En todo caso, la condición deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con el volumen de personas que deben adscribirse a la ejecución del contrato.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. **¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.**

Sí.

¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?

¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?

No

6. **¿Necesito información complementaria? ¿Cuál? ¿Dónde puedo conseguirla?**

La Garantía Juvenil es una iniciativa europea para facilitar el acceso de jóvenes al mercado de trabajo tras haber finalizado sus estudios o quedar en el desempleo.

Requisitos para inscribirse:

- Tener más de 16 años y menos de 30.
- No estar trabajando ni estudiando o formándose.
- Contar con DNI o NIE, correo electrónico y teléfono móvil.
- Tener nacionalidad española o ciudadanía de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o Suiza. También podrán inscribirse las personas extranjeras con una autorización de residencia que habilite para trabajar.

Para darse de alta en el Sistema de Garantía Juvenil hay que registrarse presencialmente en las agencias de empleo del Servicio Navarro de Empleo ó en el Instituto Navarro de Deporte y Juventud, así como en los puntos de información juvenil.

7. **¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?**

Mediante la presentación del contrato de trabajo de la persona o personas afectadas, junto con la acreditación de haber estado inscrito en la Garantía Juvenil.

8. **Si necesito asesoramiento ¿A quién puedo dirigirme?**

Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare

Empleo.empresas@navarra.es

Contratos: 848425802

Ofertas: 848425801

CLÁUSULA 6

*El suministro o, en su caso, las materias primas utilizadas para su fabricación (especificar aquella o aquellas que se tendrán en cuenta) contarán con una etiqueta que garantice el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
Posibles Etiquetas: Sello Fairtrade, etc.*

1. Objetivo

Respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción.

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
- Servicios
- Suministros

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos). La puntuación máxima a otorgar deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con la gravedad del problema sobre el que pretende incidir.
- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. **¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.**

Sí.

¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?

¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?

No

6. **Necesito información complementaria? ¿Cuál? ¿Dónde puedo conseguirla?**

<http://www.sellocomericiojusto.org/es/>

7. **¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?**

Mediante la presentación de la etiqueta solicitada.

CLÁUSULA 7

- *Se otorgarán x puntos a la empresa que se comprometa a extender el derecho a 20 horas anuales de formación retribuida también al personal con menos de un año de antigüedad.*

1. Objetivo

Esta cláusula pretende favorecer la formación en el lugar de trabajo, contribuir a la disminución de accidentes laborales y mejorar la calidad de ejecución del contrato.

2. ¿Para qué tipo de contratos es adecuada esta cláusula?

- Obras
 Servicios
 Suministros

Esta cláusula será adecuada únicamente en el caso de que el equipo de trabajo esté determinado y el volumen de personas directamente afectadas a la ejecución del contrato sea relevante.

3. ¿En qué momento del procedimiento puede ser utilizado?

- Solvencia. Sirve para determinar qué personas pueden presentar oferta en ese concreto procedimiento. Es obligatorio para las personas interesadas alcanzar el mínimo establecido.
- Criterio de adjudicación. No es una condición que deban cumplir todas las personas licitadoras. Si decide valorarse, quien licite podrá incluirlo en su oferta (en cuyo caso se le otorgará la puntuación establecida en el pliego) o no (en cuyo caso obtendrá 0 puntos). La puntuación máxima a otorgar deberá respetar el principio de proporcionalidad en relación con el número de personas que estarán afectas a la ejecución del contrato y la duración del mismo.
- Condición de ejecución. Es una condición que será obligatoria sólo para la persona adjudicataria. No otorga puntuación.
- Prescripción técnica. Será de cumplimiento obligatorio para todas las personas interesadas en presentarse a la licitación.

4. ¿Qué tengo que tener en cuenta?

- Que tenga relación con el objeto del contrato
- Que esté suficientemente determinada
- Que no produzca efectos discriminatorios
- Que no limite la competencia de manera desproporcionada

5. ¿Conlleva un incremento del coste económico del contrato? A responder por el gestor, en su caso.

Sí.

¿el aumento de coste es asumible con cargo al crédito disponible?

¿existen beneficios ciertos (económicos o de otra naturaleza) que lo justifican?

No

6. ¿Cómo se acredita el cumplimiento de este requisito?

Mediante un compromiso firmado por la empresa, como parte de su oferta para ese contrato.

Es conveniente también prever que el personal afectado va a ser informado de este derecho para que pueda hacer uso del mismo.

7. Si necesito asesoramiento ¿A quién puedo dirigirme?

Servicio de Trabajo – Gobierno de Navarra

strabajo@navarra.es

848 427903