



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

ANEXO I

CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN



1) Obligación de contratar personas en situación o riesgo de exclusión social.

Condición:

La empresa adjudicataria deberá tener en la plantilla que ejecute el contrato al menos a un (Z) % de personas en situación o riesgo de exclusión social entre los colectivos descritos a continuación:

- a) Beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - 1º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - 2º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores, así como mayores de dieciséis años que se encuentren en Centros de menores infractores o en situación de libertad vigilada y ex internos menores de treinta años
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Para el cómputo del número de trabajadores contratados, se tendrá en cuenta exclusivamente las jornadas laborales completas, de manera que si son contratados



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

trabajadores a jornada parcial, se sumarán las horas de estos para calcular el número de trabajadores equivalentes a jornada completa.

Acreditación de la contratación:

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar la contratación de dichos trabajadores, según se indica a continuación:

- En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con la factura los documentos TC2 y cuando fuera preciso, otros documentos (contratos, DNI, etc.) que identifiquen a las personas contratadas en riesgo o situación de exclusión.
- En el caso de que el pago sea único la documentación anterior se aportará al órgano de contratación antes del primer mes transcurrido desde el inicio del contrato y de nuevo con la factura, si la duración de la prestación fuera superior a dos meses.
- Al presentar la anterior documentación por primera vez, y siempre que haya modificaciones, se aportará un certificado acreditativo de la situación de riesgo o exclusión de las personas contratadas y de que están acogidas a un programa de inserción. Éste deberá ser expedido por los Servicios Sociales Públicos competentes de las Comunidades Autónomas, o por las entidades de inclusión social.

Una vez aportada la documentación, y antes de dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de esta obligación.

La puesta a disposición de los certificados a las empresas, requerirá la autorización expresa de los interesados.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento, por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

2) Obligación de subcontratación de prestaciones con un centro especial de empleo o una empresa de inserción.

Condición:

El contratista deberá subcontratar como mínimo un (Z) % del importe de adjudicación del contrato con centros especiales de empleo o empresas de inserción legalmente constituidas y registradas.

Acreditación del cumplimiento:

En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con la factura del contratista, las facturas justificativas de las prestaciones subcontratadas con el centro especial de empleo o la empresa de inserción.

En el caso de que el pago sea único la documentación anterior se aportará al órgano de contratación junto con la factura del contratista.

Una vez aportada la documentación, y antes dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de esta obligación.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento, por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.



3) Obligación de sustituir las bajas y vacaciones de los trabajadores adscritos al contrato por personas de difícil empleabilidad.

Únicamente se exigirá esta condición de ejecución para contratos de duración igual o superior a un año.

Condición:

Durante el periodo de ejecución, deberá contratarse a un mínimo de (Z) personas con dificultades particulares de incorporación al mercado laboral, para sustituir a los trabajadores que desempeñando las prestaciones del contrato disfruten de vacaciones, estén de baja, o cesen en la empresa.

Para la sustitución, se seleccionará a aquel candidato que, cumpliendo los requisitos de capacidad y formación necesarios para el correcto desempeño del puesto de trabajo, esté incluido en alguno de los colectivos enumerados a continuación.

- 1) Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.
- 2) Beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía.
- 3) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores, así como mayores de dieciséis años que se encuentren en Centros de menores infractores o en situación de libertad vigilada y ex internos menores de treinta años
- 4) Parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.

Acreditación del cumplimiento:

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar la contratación de estas personas, según se indica a continuación:

- Para poder realizar el seguimiento de las sustituciones del personal adscrito al contrato, la empresa adjudicataria presentara el plan de vacaciones de los trabajadores afectados antes del primer mes transcurrido desde el inicio del contrato y siempre que haya modificaciones.
- En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con la factura una declaración sobre las bajas y vacaciones producidas durante el periodo correspondiente e identificando a las personas contratadas de difícil empleabilidad. Se acompañará de los documentos TC2 y cuando fuera preciso, de otros documentos (contratos, DNI, etc.) que acrediten el cumplimiento de la obligación
- En el caso de que el pago sea único la documentación del párrafo anterior se aportará al órgano de contratación con la factura.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

- Al presentar la anterior documentación por primera vez, y siempre que haya modificaciones, se aportará un certificado acreditativo de la situación de difícil empleabilidad contratadas. Éste deberá estar expedido por los Servicios Sociales Públicos competentes de las Comunidades Autónomas, o por las entidades colaboradoras acreditadas por las mismas.

Una vez aportada la documentación, y antes dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de esta obligación.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.



4) Obligación de contratar personas con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad.

Condición:

En el caso de resultar adjudicataria, la empresa deberá tener en la plantilla que ejecute el contrato al menos un (Z) % de trabajadores con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad, entendiéndose como tal los colectivos recogidos en el artículo 6.2 del Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Para el cómputo del número de trabajadores contratados, se tendrá en cuenta exclusivamente las jornadas laborales completas, de manera que si son contratados trabajadores a jornada parcial, se sumarán las horas de estos para calcular el número de trabajadores equivalentes a jornada completa.

Acreditación de ejecución:

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar tal circunstancia, según se indica a continuación:

- En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con las facturas los documentos TC2 y cuando fuera preciso, otros documentos (contratos, DNI, etc.) que identifiquen a las personas contratadas con discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad. En el caso de que el pago sea único la documentación anterior se entregará al órgano de contratación antes de la finalización del primer mes transcurrido desde el inicio del contrato y de nuevo con la factura, si la duración de la prestación fuera superior a dos meses.
- Al presentar la anterior documentación por primera vez, y siempre que haya modificaciones en los trabajadores afectados, se aportará un certificado acreditativo de la situación de discapacidad con mayores dificultades de empleabilidad de las personas contratadas. Éste será expedido por los Servicios Sociales Públicos competentes de las Comunidades Autónomas, o por las entidades colaboradoras acreditadas por las mismas.
- Una vez aportada la documentación, y antes de dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de esta obligación.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento, por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

5) Obligación de contratación de víctimas de violencia de género.

Condición:

En el caso de resultar adjudicataria, la empresa deberá tener en la plantilla que ejecute el contrato al menos un (Z) % de víctimas de violencia de género, definidas en la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género de Castilla y León.

Acreditación de la contratación:

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar la contratación de las personas indicadas según se establece a continuación:

- En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con la factura los documentos TC2 y cuando fuera preciso, otros documentos (contratos, DNI, etc.) que identifiquen a las personas contratadas incluidas en el este colectivo.
- En el caso de que el pago sea único la documentación anterior se aportará al órgano de contratación antes de la finalización del primer mes transcurrido desde el inicio del contrato y de nuevo con la factura, si la duración de la prestación fuera superior a dos meses.
- Al presentar la anterior documentación por primera vez, y siempre que haya modificaciones, se aportará un certificado acreditativo de la situación de víctima de violencia de género contratadas.

Acreditación de la situación de víctima de violencia de género

La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género de Castilla y León establece que la acreditación se realizará por alguno de los siguientes medios:

- a) Resolución judicial otorgando la orden de protección o acordando medida cautelar a favor de la víctima atinente a causa criminal por violencia de género.
- b) Sentencia firme de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer padeció violencia en cualquiera de las formas recogidas en la citada ley.
- c) Certificación o informe de los servicios sociales o sanitarios de la administración pública autonómica o local.
- d) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- e) Excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, será título de acreditación de la situación de violencia de género el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante de alguno de los recursos previstos en la presente ley es víctima de tal violencia.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

Por tanto la empresa deberá constatar que dicha persona está acreditada como víctima de violencia de género, lo cual sólo se podrá hacer por los medios anteriormente expuestos.

Una vez aportada la documentación, y antes de dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de estas obligaciones.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento, por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.



6) Obligación de contratación de desempleados.

Condición:

En el caso de resultar adjudicataria, la empresa deberá tener en la plantilla que ejecute el contrato al menos un 20 % de trabajadores contratados de entre el colectivo de desempleados y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario, o que estén incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- a) Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o con enfermedades mentales, que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.
- b) Personas perceptoras de la renta mínima garantizada.
- c) Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta provenientes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
- e) Parados de larga duración mayores de 45 años.

Para el cómputo del número de trabajadores contratados, se tendrá en cuenta exclusivamente las jornadas laborales completas, de manera que si son contratados trabajadores a jornada parcial, se sumarán las horas de estos para calcular el número de trabajadores equivalentes a jornada completa.

Acreditación de ejecución:

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar tal circunstancia, según se indica a continuación:

- En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con las facturas los documentos TC2 y cuando fuera preciso, otros documentos (contratos, DNI, etc.) que identifiquen a las personas contratadas del colectivo de parados con dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario. En el caso de que el pago sea único la documentación anterior se entregará al órgano de contratación antes de la finalización del primer mes transcurrido desde el inicio del contrato y de nuevo con la factura, si la duración de la prestación fuera superior a dos meses.
- Al presentar la anterior documentación por primera vez, y siempre que haya modificaciones en los trabajadores afectados, se aportará documentación acreditativa de la situación de parados de las personas contratadas, mediante certificado de periodos de inscripción emitido por el Servicio Público de Empleo; y certificado de la situación de discapacidad, de ser perceptor de renta mínima garantizada, de ser jóvenes provenientes de instituciones de protección de menores, o de estar en proceso de rehabilitación o reinserción para el caso de drogadicción o alcoholismo.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades
Secretaría General



Servicios Sociales
de Castilla y León

- Una vez aportada la documentación, y antes dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de esta obligación.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento, por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.



7) Obligación de que un porcentaje de trabajadores goce de estabilidad laboral

Condición:

En el caso de resultar adjudicataria, la empresa deberá tener en la plantilla que ejecute el contrato al menos un 30 % de trabajadores que gocen de estabilidad laboral.

Para el cómputo del número de trabajadores con contrato indefinido, se tendrá en cuenta exclusivamente las jornadas laborales completas, de manera que si son contratados trabajadores a jornada parcial, se sumarán las horas de estos para calcular el número de trabajadores equivalentes a jornada completa.

Acreditación de ejecución:

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar tal circunstancia, según se indica a continuación:

- En el caso de que el pago de la prestación se realice de forma periódica, se adjuntará con las facturas los documentos TC2 y los contratos u otro documento que acredite la contratación indefinida. Cuando fuera preciso se aportarán otros documentos (DNI, etc.) que identifiquen a las personas contratadas indefinidamente. En el caso de que el pago sea único la documentación anterior se entregará al órgano de contratación antes de la finalización del primer mes transcurrido desde el inicio del contrato y de nuevo con la factura, si la duración de la prestación fuera superior a dos meses.
- Al presentar la anterior documentación por primera vez, y siempre que haya modificaciones en los trabajadores afectados, se aportará documentación acreditativa de la contratación indefinida.
- Una vez aportada la documentación, y antes dar la conformidad a la factura correspondiente, el responsable del contrato certificará el cumplimiento de esta obligación.

Incumplimiento:

El cumplimiento de esta condición se considera una obligación contractual de carácter esencial. Su incumplimiento, por parte del contratista tendrá los efectos regulados en el TRLCSP.

El cumplimiento de esta obligación se considera condición especial de ejecución, por lo que su incumplimiento dará lugar a las penalidades previstas en este pliego.