

06

**Aplicació pràctica  
de la responsabilitat  
social corporativa  
a l'Administració local**

Jordi Turon Serra

# Aplicació pràctica de la responsabilitat social corporativa a l'Administració local

Jordi Turon Serra



Generalitat de Catalunya  
**Escola d'Administració Pública  
de Catalunya**



**Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 3.0 Espanya**  
Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

**Amb les condicions següents:**



**Reconeixement.** Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el licenciaciador (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



**No comercial.** No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



**Sense obres derivades.** No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

**Entenent que:**

**Renuncia** – Es pot renunciar a alguna d'aquestes condicions si obteniu el permís del titular dels drets d'autor

**Altres drets** – Els drets següents no queden afectats de cap manera per la llicència:

- Els vostres drets de repartiment just o ús just;
- Els drets morals de l'autor;
- Drets que altres persones poden ostentar sobre l'obra o sobre l'ús que se'n fa, com per exemple drets de publicitat o privacitat.

**Notice** – Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència d'obra

Advertiment: Aixó és un resum del text legal (la llicència completa) disponible a:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

*Aquest estudi és fruit d'un treball de recerca fet en el marc de la 4a edició del Mestratge en alta funció directiva de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (2008-2009), que ha estat sotmès a avaluació externa per personal expert en la matèria, que n'ha validat el contingut i n'ha recomanat la publicació.*

© Jordi Turon Serra

© Escola d'Administració Pública de Catalunya

Barcelona, octubre de 2010

ISBN: 978-84-393-8539-4

Dipòsit legal: B-37967-2010

# Índex

<b>1. Concepte de responsabilitat social corporativa (RSC) a l'Administració</b>	<b>5</b>
<b>2. Contingut i teories de la responsabilitat social administrativa (RSA)</b>	<b>7</b>
2.1. El contingut social/ètic	7
2.2. El contingut mediambiental	7
2.3. Teories sobre l'aplicació de la RSA: teoria de la voluntarietat, teoria de l'obligatorietat i teoria intermèdia o mixta	7
<b>3. Àmbit de la responsabilitat social corporativa</b>	<b>9</b>
3.1. Projectió interna	9
3.2. Projectió externa	9
<b>4. La responsabilitat social corporativa en la contractació pública</b>	<b>10</b>
4.1. Evolució legislativa comunitària i estatal (Directiva 18/2004/CE i Llei 30/2007, de contractes del sector públic) i els criteris de solvència	10
4.2. Aplicació pràctica de les clàusules socials i mediambientals com a criteri de valoració o adjudicació (art. 134 de la Llei 30/2007)	14
4.3. Condicions especials d'execució (article 102 de la Llei 30/2007)	15
4.4. Anàlisi específica de la clàusula social: Reial decret Llei 9/2008, Fons d'Inversió Estatal Local (FEIL) any 2009	16
4.5. Clàusules de preferència en cas d'empat (DA 6 i concordants de la Llei 30/2007)	18
4.6. Contractes reservats (DA 7 de la Llei 30/2007 i article 35 de la Llei 31/2002)	18
<b>5. La responsabilitat social corporativa en l'àmbit dels càrrecs electes i de la funció pública</b>	<b>21</b>
5.1. Codi ètic de conducta	21
5.2. Millora de la previsió legislativa de la LISMI (Llei 13/1982)	24
5.3. Prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995)	25
5.4. Protocol sobre l'assetjament sexual i psicològic	26
5.5. Pla d'igualtat de gènere	26
5.6. Pla de cohesió social de la plantilla de personal	28
5.7. Conciliació de la vida familiar	29
5.8. El teletreball	30
5.9. Reducció de la temporalitat	31
5.10. La formació contínua	32
<b>6. Conclusions</b>	<b>33</b>

## Nota sobre l'autor

Jordi Turon Serra va néixer el 12 de març de 1971 a Girona. És llicenciat en Dret per la Universitat de Girona (1989-1994) i advocat en exercici. Ha estat secretari-interventor de l'Ajuntament de Caldes de Malavella (Girona) entre el 1999 i el 2001 i sotssecretari de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols (Girona) entre el 2001 i el 2003.

Actualment, i des de l'any 2003, és secretari de l'Ajuntament de Palafrugell (Girona). Ha cursat el Mestratge en alta funció directiva de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (2008-2009).

## 1. Concepte de responsabilitat social corporativa (RSC) a l'Administració

Prenent com a referència les definicions de responsabilitat social corporativa que utilitza la Subcomissió del Congrés dels Diputats en el seu Informe de 31 de juliol de 2006, per potenciar i promoure la responsabilitat social de les empreses, podem definir la responsabilitat social com:

- a) Tot el que l'empresa tracta de fer millor diàriament per assolir l'excel·lència.
- b) El compromís que assumeix una empresa d'actuar de manera correcta i responsable en l'assoliment dels seus objectius econòmics, creant valor no només per als accionistes, sinó també per a la resta de la societat.
- c) Fer les coses bé, posar-hi atenció, tenir diligència amb allò que fem, i fer-ho de manera excel·lent.
- d) És una integració voluntària, més enllà de la norma, no imposada legalment, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i en les seves relacions amb els interlocutors.
- e) És una evolució de les concepcions d'ètica del negoci.

*El Llibre verd per fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses*, (Comissió de les Comunitats Europees, 2001), defineix la RSE com la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i ambientals en les operacions comercials i les relacions amb els interlocutors, ja que les empreses són cada vegada més conscients que un comportament responsable genera èxits comercials duradors.

Aquesta perspectiva de responsabilitat social és la que es va formular a Lisboa, quan es va parlar de convertir la Unió Europea l'any 2010 en l'economia del coneixement més competitiva i dinàmica del món, capaç de créixer econòmicament de manera sostenible amb més i millors treballs i amb major cohesió social.

La responsabilitat social de les empreses privades també és traslladable a l'Administració, i en concret a l'Administració local, i troba la seva cobertura constitucional i legal habilitant en els preceptes següents de la Carta Magna:

- a) Article 103.1 Constitució espanyola: "L'Administració pública serveix amb objectivitat els *interessos generals* [...]."
- b) Article 9.2 Constitució espanyola: "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la *llibertat i igualtat* de l'individu i dels grups en què s'integra siguin *reals i efectives, remoure els obstacles* que impedeixin o dificultin la seva plenitud [...]."  
(concepte d'Estat social com a instrument o eina de canvi que tenen els poders públics). En aquest mateix sentit es pronuncia l'article 4 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006).

Aquestes previsions constitucionals i estatutàries prenen com a referència o influència el que en el seu dia es va establir a la Constitució de Weimar (1919), a la Llei fonamental de Bonn (1949, articles 20 i 28). També hi han tingut influència les teories econòmiques keynesianes: la

teoria general del treball, l'interès i el diner, de 1936, que van conduir a la implantació pràctica als EUA i a Europa del concepte d'estat social o *Welfare State*.

En l'àmbit legal, els preceptes que tracten l'interès general de les administracions públiques es concreten a través de l'article 3 de la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999; l'article 6 de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local; l'article 7 del Decret legislatiu 2/2003, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, i l'article 8 de la Llei orgànica del poder judicial.

Existeix, doncs, una previsió genèrica constitucional, estatutària i normativa que permet justificar i habilitar que les administracions públiques promoguin, potenciïn i desenvolupin la responsabilitat social corporativa, tant en el seu àmbit intern com en l'extern (cercle de capacitació).

El cercle de capacitació que habilita l'Administració local per implantar polítiques públiques de responsabilitat social corporativa es troba recollit a l'article 25.1 de la Llei 7/1985, modificada per les lleis 11/1999 i 57/2003, que diu:

“El municipi, per a la gestió dels seus interessos i en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que *contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal*.”

A l'inici del mandat, l'equip de govern sorgit de les eleccions locals que se celebren l'últim diumenge de maig, a través del Programa d'actuació municipal (PAM), ha d'establir com a criteri o memòria d'orientació estratègica (MOE), la implantació en el sector públic local de la responsabilitat social administrativa, per tal de dur-la a la pràctica d'una manera real i efectiva, en principi, durant el mandat corporatiu (4 anys). Ara bé, en matèria de responsabilitat social regeix el principi d'insatisfacció, en el sentit que aquesta es troba en procés de progrés continu i infinit en el temps, per la qual cosa la seva implantació i execució superaran amb escreix un sol mandat corporatiu.

Així mateix, el Programa d'actuació municipal (PAM) ha de definir la responsabilitat social administrativa com una *política pública transversal*, que englobi la totalitat o majoria d'àrees o departaments de l'Ajuntament: Secretaria, Recursos Humans, Policia Local, Medi Ambient, Educació, Esports, Serveis Socials, Urbanisme, Promoció Econòmica, etc., i no com una política concreta, sectorial, determinada i centralitzada en un departament estanc, especialitzat i jerarquitzat.

## 2. Contingut i teories de la responsabilitat social administrativa (RSA)

### 2.1. El contingut social/ètic

La responsabilitat social corporativa pot tenir un doble contingut material. El contingut social/ètic i el contingut mediambiental. En aquest apartat tractarem de destacar amb caràcter enunciatiu (*numerus apertus*), els trets principals del contingut social/ètic, tant des d'un punt de vista intern de l'Administració, com des d'un punt de vista extern, de relació última amb els clients, administrats, ciutadans, contractistes, usuaris i proveïdors.

Les finalitats de contingut social/ètic més destacades, i sense perjudici del seu posterior desenvolupament en els propers apartats d'aquest treball, són les següents:

Les condicions laborals de l'organització, la reducció de l'absentisme, la reducció de la sinistralitat, la reducció de la contractació laboral temporal, apostant per la relació estable i fixa, la conciliació de la vida familiar, la flexibilitat dels horaris de treball, la cohesió social organitzativa, el respecte per la igualtat de gènere, l'increment de la ràtio del 2% de la LISMI (Llei 13/1982), les clàusules contractuals de preferència en l'adjudicació en cas d'empat (DA 6 de la Llei 30/2007), les clàusules socials de la Llei 30/2007, de contractes del sector públic (article 134), els contractes reservats a centres especials de treball i empreses d'inserció sociolaboral de persones amb risc d'exclusió social (DA 7 de la Llei 30/2007), el cas específic de clàusula social del fons d'inversió estatal per a l'Administració local (FEIL, Reial decret llei 9/2008), la compra ètica o comerç just, la millora de la prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995), la millora i potenciació de la formació contínua, el voluntariat corporatiu, etc.

### 2.2. El contingut mediambiental

Pel que fa al contingut mediambiental, cal destacar la compra verda pública, el reciclatge dels residus (compostatge i altres), la utilització de productes sostenibles (paper reciclat, aliments ecològics, ordinadors amb l'ecoetiqueta *energy star*), la millora de l'eficiència energètica (vapor de sodi d'alta pressió VSAP enfront del vapor de mercuri en l'enllumenat públic), la potenciació de les energies renovables (plaques solars, instal·lacions de biomassa), la reducció d'emissions contaminants de CO<sub>2</sub> (transport urbà, cotxes híbrids i elèctrics), la lluita contra la contaminació lumínica, la lluita contra la contaminació acústica, l'estalvi d'aigua i millora del seu rendiment, etc.

### 2.3. Teories sobre l'aplicació de la RSA: teoria de la voluntarietat, teoria de l'obligatorietat i teoria intermèdia o mixta

a) Teoria de la voluntarietat. Aquesta teoria exposa que en *les accions de responsabilitat social s'està sempre més enllà del compliment de la norma, més enllà del que exigeix la legalitat*. Per tant, en el cas que el legislador hi introdueixi elements d'obligatorietat, suposa una desnaturalització de la responsabilitat social administrativa (vegeu: Andreu Joan Martínez, part general de la ponència realitzada en la Jornada sobre responsabilitat social corporativa de les administracions públiques, Escola d'Administració Pública de Catalunya, Documents, Barcelona, 10 de juny de 2008).



Ha de regir, doncs, l'autonomia de la voluntat prevista al Codi Civil (1889). En cas que es legislés la responsabilitat social, aquesta actuació comportaria un increment substancial de la càrrega reguladora a les empreses ja que serien noves obligacions afegides. Més que legislar o regular, cal que l'Administració en exercici de les polítiques públiques impulsi la responsabilitat social.

b) Teoria de l'obligatorietat. *La responsabilitat social corporativa s'ha de regular per llei de manera obligatòria i amb caràcter exhaustiu i limitatiu*, ja que si no el seu compliment queda en mans de la voluntat de les empreses i administracions, la qual pot variar en funció de si els cicles econòmics són expansius o restrictius (vegeu l'Informe de la Subcomissió del Congrés dels Diputats de 31 de juliol de 2006, p. 85-89).

c) Teoria mixta o intermèdia. La responsabilitat social corporativa s'ha de regular per llei, però aquesta ha d'establir un marc jurídic promocional, orientatiu, mínim, de referència, que estableixi uns criteris, unes directrius o bases generals, amb caràcter indicatiu. La regulació mínima ha d'afectar les temàtiques de verificació i control del seu compliment, així com les mesures de transparència. Cada empresa o administració és lliure per desenvolupar aquest mínim comú denominador que són les bases generals normatives (vegeu l'Informe de la Subcomissió del Congrés dels Diputats de 31 de juliol de 2006, p. 85-89).

D'acord amb aquestes bases, es produiria una autoregulació de cada empresa a títol individual, per sectors específics, per territoris o per temes específics.

### 3. Àmbit de la responsabilitat social corporativa

#### 3.1. Projecció interna

La responsabilitat social corporativa té una doble projecció, interna i externa. La projecció interna és manifesta *ad intra*, dins de l'àmbit de l'organització administrativa, i té especial incidència sobre el capital humà, sobre els membres electius (regidors), sobre els recursos humans (RH), sobre la funció pública en el cas de les administracions públiques, i incorpora tant aspectes socials/ètics com aspectes mediambientals amb l'abast descrit als apartats 2.1 i 2.2.

La projecció interna de la responsabilitat social corporativa pel que fa a l'Administració local i, en concret, a l'Ajuntament s'ha d'interpretar de manera extensiva, entenent-ho com tot el sector públic local; en cas contrari, es produirien distorsions, desigualtats i diferències no justificades que desvirtuarien la seva aplicació pràctica i real.

Que s'entén per sector públic local?

En formen part l'ajuntament, els seus organismes autònoms (patronats, instituts, etc., per exemple: patronat d'esports, patronat de la radio, patronat del museu, institut de promoció econòmica i desenvolupament local, institut de cultura, institut d'educació), entitats empresarials públiques, societats de capital íntegrament públic (de gestió d'aparcaments públics de rotació, de gestió del patrimoni municipal de l'habitatge), societats d'economia mixta amb capital parcialment públic (transport urbà de viatgers, serveis funeraris), concessionaris de contractes de gestió dels serveis públics (llars d'infants, recollida d'escombraries i neteja viària, subministrament d'aigua potable, jardineria municipal, brigada d'obres externa etc.).

Per tant, i com a primera conclusió, la responsabilitat social administrativa no s'ha de fer extensiva amb caràcter restrictiu només a l'ajuntament com a ens local bàsic i primari, sinó que s'ha de fer extensiva amb caràcter global i ampli a tot el sector públic local del territori, del terme municipal, on l'ajuntament exerceix les seves funcions i competències municipals.

#### 3.2. Projecció externa

La responsabilitat social corporativa en la seva projecció externa es manifesta *ad extra*, fora de l'organització i en relació amb una sèrie d'actors, com són clients, contractistes d'obres, serveis, subministraments, proveïdors, usuaris, etc., incorporant també els aspectes descrits als apartats 2.1 i 2.2.

Dins d'aquest àmbit, la incidència es projecta de manera intensa en la contractació administrativa d'obres, serveis i subministraments (compra pública verda i ètica), així com en les transferències corrents del capítol IV de despeses del pressupost, subvencions, ja siguin al tercer món (0,7%), ja siguin ajuts puntuals i extraordinaris a les famílies des de l'Àrea de Benestar Social (quart món).

## 4. La responsabilitat social corporativa en la contractació pública

### 4.1. Evolució legislativa comunitària i estatal (Directiva 18/2004/CE i Llei 30/2007, de contractes del sector públic) i els criteris de solvència

L'exposició de motius de la Directiva comunitària 18/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 31 de març de 2004, sobre coordinació dels procediments d'adjudicació dels contractes públics d'obres, de subministraments i de serveis, en els seus considerants, estableix els criteris exigibles i necessaris per poder utilitzar les clàusules ètiques, socials i mediambientals:

a) Considerants 1, 2 i 46 de la Directiva. En aquests apartats clarifica les possibilitats que tenen els poders adjudicadors per atendre les necessitats dels ciutadans afectats sense excloure l'àmbit mediambiental o social; ara bé, *sempre que els criteris de valoració del contracte estiguin vinculats al seu l'objecte*, no atorguin al poder adjudicador una llibertat d'elecció il·limitada, estiguin expressament esmentats en els plecs i l'anunci de licitació, i tinguin en compte els principis fonamentals de lliure competència, publicitat, igualtat de tracte, no-discriminació i transparència.

Exemples d'aplicació pràctica d'aquesta previsió normativa pel que fa a la vinculació entre els criteris i l'objecte del contracte són:

- Compra de roba de treball per a la policia local o per a la brigada d'obres. L'objecte del contracte s'ha d'establir de la manera següent:  
*"Objecte: roba de treball, certificada d'estar produïda en condicions laborals dignes."*
- Compra d'aliments o ordinadors. L'objecte del contracte s'ha d'establir de la manera següent:  
*"Objecte: serveis de restauració amb productes ecològics". "Compra d'ordinadors energèticament eficients."*
- Neteja edificis, compra de paper:  
*"Objecte: Contracte de subministrament de paper reciclat per escriure, imprimir i fotocopiar. Contracte per als serveis de neteja ecològica de dependències municipals."*

Aquest objecte contractual posteriorment serà desenvolupat de manera concreta per les prescripcions tècniques particulars.

En aquest mateix sentit es pronuncia l'exposició de motius de la Llei 30/2007, quan declara:

*"Les principals novetats afecten la previsió dels mecanismes que permeten introduir en la contractació pública consideracions de tipus social i mediambiental, configurant-les com a condicions especials d'execució del contracte o com a criteris per valorar les ofertes, prefigurant una estructura que permeti acollir pautes d'adequació dels contractes a nous requeriments ètics i socials, com són els d'acomodació de les prestacions a les exigències d'un comerç just amb els països desenvolupats o en vies de desenvolupament com preveu la Resolució del Parlament Europeu en comerç just i desenvolupament (2005/2245 [INI])."*

Ara bé, abans de produir-se la transposició de la Directiva comunitària 18/2004/CE per la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, que va entrar en vigor el dia 1 de maig de 2008, les juntes consultives de contractació administrativa dependents del Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya i del Ministeri d'Economia del Govern de l'Estat, en els seus informes, dictàmens i recomanacions en matèria de clàusules socials i mediambientals, exposaven els criteris d'aplicació que a continuació es descriuran, i que ara ja s'han incorporat normativament.

Els informes que s'han analitzat específicament per formular aquests criteris, han estat els següents:

A) Informes de la Generalitat de Catalunya:

a.1) Informe 2/2006, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat, sobre la possibilitat d'incloure en els plecs de clàusules administratives clàusules relatives a la responsabilitat social.

a.2) Informe 2/2007, del Ple de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat, sobre la modificació de l'article 35 de la Llei 31/2002 segons la redacció donada per l'article 19 de la Llei 7/2004.

a.3) Informe 4/2006, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat, sobre la inclusió en els plecs d'una clàusula de preferència de les empreses adherides a l'arbitratge de consum.

a.4) Informe 3/1998, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat, sobre la implantació del programa "Posa't a punt".

a.5) Informe 4/2001, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat, sobre les clàusules socials en la contractació administrativa.

a.6) Recomanació 1/2001, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat, sobre les clàusules socials en la contractació administrativa.

B) Informes de l'Administració de l'Estat:

b.1) Informe 37/2003, sobre el projecte d'ordre de desplegament de la DA 8 de la Llei de contractes de les administracions públiques, quant a la preferència d'empreses que tinguin en la seva plantilla minusvàlids.

b.2) Informe 6/2003, sobre el Projecte d'ordre per la qual s'aprova la instrucció sobre l'establiment de criteris de preferència en l'adjudicació de contractes a empreses licitadores amb personal discapacitat en les seves plantilles.

b.3) Informe 57/2002, sobre la utilització de condicions relatives a l'ocupació com a criteris d'adjudicació de concursos.

b.4) Informe 1/2005, sobre la interpretació i aplicació de la preferència per treballadors minusvàlids prevista a la DA 8 de la Llei de contractes de les administracions públiques.

b.5) Informe 44/2004, sobre la possibilitat d'inclusió de clàusules de discriminació positiva en els plecs.

b.6) Informe 42/2006, sobre la impossibilitat d'incloure aspectes relatius a la prevenció de riscos laborals com a requisit de solvència tècnica i com a criteris d'adjudicació.

b.7) Informe 44/1998, sobre la possibilitat d'exigència de declaració responsable sobre contractació de minusvàlids i utilització en els concursos de criteris d'adjudicació que atribueixin en la valoració de l'oferta una puntuació en funció de l'estabilitat de la plantilla de treballadors de l'empresa, el percentatge de treballadors amb contracte indefinit, l'execució directa de l'objecte del contracte per treballadors de l'empresa o les noves contractacions de personal vinculades a l'execució del contracte.

La conclusió que es pot desprendre d'aquests informes és que la clàusula social i mediambiental ha d'anar vinculada a l'objecte del contracte, ha de constar en l'anunci de licitació i en els plecs, pot operar com a criteri d'adjudicació o condició especial d'execució, i no ha de vulnerar els principis essencials de la contractació administrativa: lliure competència, publicitat, igualtat de tracte, no-discriminació i transparència. Aquests criteris són els que s'han transformat i incorporat al cos normatiu format per la Llei 30/2007, de contractes del sector públic.

Abans d'entrar a l'anàlisi detallada de les clàusules socials i mediambientals com a criteri d'adjudicació o valoració de la proposta més avantatjosa, així com a condició especial d'execució, cal fer referència a la possibilitat que actuïn com a criteris de solvència tècnica i professional, previs i necessaris, per licitar.

a) Criteris de solvència tècnica en l'àmbit mediambiental:

En el contracte d'obres i serveis, els articles 65.d, 67.f i 70 de la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, preveu que en els casos adequats s'indiquin les mesures de gestió mediambiental que l'empresari pot aplicar en executar el contracte (ISO 14001 o Reglament EMAS).

L'objectiu d'aquests sistemes de gestió ambiental és promoure millores contínues del comportament mediambiental de les organitzacions mitjançant:

- L'establiment i l'aplicació de sistemes de gestió mediambientals.
- L'avaluació sistemàtica, objectiva i periòdica del funcionament dels sistemes.
- La difusió d'informació sobre comportament mediambiental i el diàleg obert amb el públic i altres parts interessades.
- La implicació activa del personal a l'organització, així com una formació professional i una formació permanent adequades que permetin la participació activa en els treballs d'establiment i aplicació de sistemes de gestió mediambiental.

Exemples pràctics de solvència tècnica són els següents:

- Si es vol contractar el projecte i la construcció d'un edifici bioclimàtic, poder comprovar la solvència tècnica demanant que l'agent licitador presenti una llista d'edificis que hagi construït seguint principis bioclimàtics.
- Es pot requerir en la solvència tècnica que l'agent licitador disposi d'un sistema de gestió ambiental per a obres en un contracte que tingui com a objecte la construcció d'un pont en una zona protegida.

Les esmentades certificacions (ISO 9001, ISO 14001, EMAS, etc.) operen com un criteri de solvència tècnica, mai com un criteri d'adjudicació i/o valoració d'ofertes. En aquest sentit, s'han manifestat els informes següents:

- Informe 7/2002, de 12 de juliol, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat de Catalunya, sobre criteris d'actuació per a la selecció de l'empresa contractista en el procediment d'adjudicació obert.
- Informe 4/2003, de 29 d'abril, de la Comissió Permanent de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de la Generalitat de Catalunya, sobre incorporació de criteris ambientals en la contractació administrativa.
- Informe 73/2004, d'11 de març de 2005, sobre criteris mediambientals en la contractació administrativa. Els certificats mediambientals com a criteri de solvència. Improcedència d'aquests certificats com a criteri objectiu d'adjudicació.

b) Criteris de solvència tècnica en l'àmbit social/ètic:

D'acord amb el que estableix l'article 66.1.a de la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, es pot sol·licitar a les empreses que acreditin tenir experiència en altres subministraments de roba en condicions similars, i que detallin els centres de producció tèxtil on es fabricarà l'article.

Pel que fa als criteris ètics, és possible demanar a les empreses que acreditin disposar de sistemes de verificació i control de l'acompliment dels convenis bàsics de l'OIT (Organització Internacional del Treball), a l'hora de confeccionar uniformes, vestuari i roba per a la brigada d'obres municipal, el cos de la policia local, etc.

Un exemple és exigir en un subministrament de mobiliari d'oficina que les empreses interessades utilitzin fusta certificada amb el segell FSC (Consell de Protecció de Boscos), que dona garanties socials.

c) Criteris de solvència tècnica en matèria de responsabilitat social:

Actualment no hi ha una certificació global que inclogui la responsabilitat social corporativa, sinó que existeixen certificacions parcials, com poden ser: la SA8000 (prevenció de riscos, formació, absència de treball infantil, treball forçat, remuneració, participació), OHSAS 18001 (seguretat i salut en el treball), les memòries de responsabilitat social de GRI (Global Reporting Initiative).

Què és la Global Reporting Initiative?

Promoguda des del 1997 per la Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) i pel Programa de Nacions Unides per al medi ambient, la Global Reporting Initiative (GRI), és des del 4 d'abril de 2002, una institució internacional independent, amb seu a Amsterdam,

dotada d'una estructura de govern en què participen diversos grups interessats: empreses, institucions internacionals, organitzacions de la societat civil, associacions empresarials, consultors, etc. El seu principal objectiu és el desenvolupament d'informes corporatius de sostenibilitat (inclou aspectes d'àmbit ambiental, social i econòmic), impulsant la informació sobre qüestions socials i ambientals al mateix nivell que la informació financera.

En aquests moments s'està treballant per tenir a punt una ISO de responsabilitat social integral, la ISO 26000. A diferència de la resta d'ISO no és una norma de processos, no té indicadors, sinó que recomana paràmetres, valors i no valora processos.

Què és l'OHSAS 18001?

És una certificació que té per objecte certificar les condicions de seguretat en l'execució de tasques de jardineria, brigada d'obres, poda d'arbres, obertura de rases, canalitzacions, treballs de manteniment, conservació de la via pública, etc.

#### 4.2. Aplicació pràctica de les clàusules socials i mediambientals com a criteri de valoració o adjudicació (art. 134 de la Llei 30/2007)

L'article 134 de la Llei 30/2007 disposa, pel que fa a les clàusules socials, com un dels criteris de valoració, a part del preu i d'altres, i que es pot tenir en compte a l'hora d'adjudicar un contracte:

“Per valorar les proposicions i determinar l'oferta econòmicament més avantatjosa, s'han d'atendre criteris directament vinculats a l'objecte del contracte, com ara les característiques vinculades amb la satisfacció d'exigències socials que responguin a necessitats, definides en les especificacions del contracte, pròpies de les categories de població especialment desfavorides a les quals pertanyin els usuaris o beneficiaris de les prestacions a contractar [...]”

El marc jurídic de la Unió Europea per a la inclusió de criteris socials és menys clar que la inclusió de criteris mediambientals, tot i que s'espera que la Comissió Europea aviat estableixi directrius sobre la qüestió. No obstant el que s'ha exposat, en el punt 4.5 s'analitzarà un supòsit específic i transcendent de clàusula social que s'aplicarà a tot el territori nacional, i en concret a 8.000 municipis. Estem parlant del Fons Estatal d'Inversió Local (FEIL 2009), aprovat pel Reial decret llei 9/2008.

L'article 134 de la Llei 30/2007 disposa, pel que fa a les clàusules mediambientals, com un dels criteris de valoració, a part del preu i d'altres, i que es pot tenir en compte a l'hora d'adjudicar un contracte:

“Per valorar les proposicions i determinar l'oferta econòmicament més avantatjosa s'han d'atendre criteris directament vinculats a l'objecte del contracte, com ara les característiques mediambientals [...]”

En el present treball, ens centrarem en alguns dels grups de productes prioritaris: autobusos i altres vehicles, productes de neteja, electricitat, alimentació, serveis de restauració, equipament informàtic, construcció o rehabilitació d'edificis, i paper d'oficina.

Així, com a criteri d'adjudicació, a part del preu, es poden incloure criteris mediambientals, com per exemple:

- Per a l'oferta econòmica: fins a 80 punts.
- Per a un consum energètic encara més baix que el definit a les prescripcions tècniques: fins a 20 punts.

a) Autobusos i altres vehicles:

Els criteris mediambientals que es poden utilitzar, a part del preu, són els següents:

- Compra del vehicle que tingui emissions més baixes (estàndard VEM Directiva 1999/96/CE).
- Compra del vehicle que sigui més silenciós.
- Que utilitzi biocombustibles.
- Que l'empresa proveïdora ofereixi solucions acceptables des del punt de vista ambiental i social al final de la vida útil del vehicle.

b) Servei de neteja de dependències municipals:

- Comprar o emprar productes que no continguin substàncies nocives per al medi ambient local i per a la salut.

L'oportunitat pràctica i real d'utilitzar la clàusula social com a criteri d'adjudicació ha vingut de la mà del Reial decret llei 9/2008, pel qual es crea el Fons Estatal d'Inversió Local (FEIL) 2009, amb l'objectiu de crear llocs de treball.

### 4.3. Condicions especials d'execució (art. 102 de la Llei 30/2007)

Les condicions especials d'execució estan regulades a l'article 102 de la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, que estableix:

“1. Els òrgans de contractació poden establir condicions especials en relació amb l'execució del contracte, sempre que siguin compatibles amb el dret comunitari i s'indiquin a l'anunci de licitació i en el plec o en el contracte. Aquestes condicions d'execució es poden referir, en especial, a consideracions de tipus mediambiental o a consideracions de tipus social, amb la finalitat de promoure l'ocupació de persones amb dificultats particulars d'inserció en el mercat laboral, eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en l'esmentat mercat, combatre l'atur, afavorir la formació en el lloc de treball, o altres finalitats que estableixin [...], o garantir el respecte als drets laborals bàsics a llarg de la cadena de producció mitjançant l'exigència del compliment de les convencions fonamentals de l'OIT (Organització Internacional del Treball).”

“2. Els plecs o el contracte poden establir penalitats, [...] en el cas d'incompliment d'aquestes condicions especials d'execució, o atribuir-los el caràcter d'obligacions contractuals essencials. Quan l'incompliment d'aquestes condicions no es tipifiqui com a causa de resolució del contracte, pot ser considerat com infracció greu [...]”



Realitzades aquestes apreciacions, anem a veure com funcionen a la pràctica real les condicions especials d'execució en l'àmbit social i mediambiental.

a) Àmbit mediambiental:

Es pot exigir que els serveis es prestin d'acord amb els procediments i els criteris del sistema de gestió ambiental de l'ens, EMAS o ISO 14001 per exemple.

b) Àmbit social/ètic:

Es pot exigir el respecte dels drets laborals bàsics encara que el producte sigui manufacturat fora de l'Estat espanyol. En un sector del tèxtil, sotmès a un alt grau de deslocalitzacions, la possibilitat de referir aquesta clàusula a tota la cadena de producció esdevé d'una gran rellevància.

Quin són els mitjans de prova per acreditar-ne el compliment?

Actualment no s'ha elaborat cap norma o estàndard que permeti certificar l'adequació de les empreses a criteris de responsabilitat social. Actualment es troba en procés d'elaboració la norma ISO 26000, que pretén ser una guia voluntària per a la implantació de criteris de responsabilitat social, tant al sector públic com al privat.

En tot cas, existeixen altres mitjans de prova adequats que sí que poden ser sol·licitats per les administracions públiques. Tot seguit n'esmentem algun.

- Afiliació de l'empresa a una iniciativa *multistakeholder* sobre responsabilitat social.

#### 4.4. Anàlisi específica de la clàusula social: Reial decret llei 9/2008 de creació del Fons d'Inversió Estatal Local (FEIL) l'any 2009

El Govern de l'Estat espanyol, per fer front a la crisi econòmica que ha afectat especialment el sector de la construcció, ha adoptat diverses mesures d'estímul de l'economia, entre les quals cal destacar, per la seva aplicació a l'Administració local, la creació del Fons Estatal d'Inversió Local (FEIL), per a l'any 2009, de 8.000 milions d'euros per realitzar obres públiques municipals emprant mà d'obra de nova contractació o de treballadors en atur. Es preveu que també l'any 2010 hi hagi un FEIL de similars característiques per un import aproximat de 6.000 milions d'euros.

La normativa reguladora de l'esmentat Fons és el Reial decret llei 9/2008, que ha estat convalidat com a llei pel Congrés dels Diputats.

Aquesta normativa legal fa les previsions següents:

- Han de ser obres de caràcter i interès municipal, noves, no previstes en el pressupost general de la corporació municipal per a l'any 2009.
- Han de promoure el manteniment o la creació de llocs de treball i de personal en atur per estimular l'economia productiva.
- Les obres han d'estar acabades com a molt tard el dia 31 de desembre de 2009, tot i que se'n pot sol·licitar excepcionalment la pròrroga.

Per tant, és necessari, a l'hora de licitar les obres mitjançant concurs, procediment negociat o contracte menor, establir els criteris de solvència, els criteris de valoració/adjudicació i les condicions especials de contractació vinculades a l'objecte del contracte, que, com hem manifestat, té un interès social.

Analitzant diversos plecs de clàusules administratives i tècniques de municipis de la província de Girona, s'observa el següent en relació amb la clàusula social:

- S'estableix, com a criteri de solvència i barrera d'entrada, el compromís o declaració responsable del licitador de contractar, en cas de ser adjudicatari del contracte, un 10% del personal necessari a l'obra a través de l'atur (inscrit a l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya/SOC, Servei d'Ocupació de Catalunya). Exemple: Si el nombre total d'hores a emprar a l'obra són 32.000, 3.200 hores com a mínim s'han d'executar amb personal de l'atur.
- S'estableix, com a criteri de valoració i/o adjudicació, entre d'altres, el preu, el termini d'execució, el termini de garantia, les millores tècniques, la clàusula social que preveu un escalat que oscil·la entre el 10% i el 25% de personal aturat del total de la plantilla que es contracta per executar l'obra pública municipal:
  - a) 11%, 2 punts.
  - b) 12%, 2,2 punts.
  - c) 13%, 2,3 punts.
  - d) I així successivament.

Exemple: si un licitador ofereix el màxim percentatge de contractació de personal en atur, 25% (8.000 hores / 32.000 hores), obtindrà la màxima puntuació.

- Per tal de controlar el compliment dels criteris de solvència i valoració, s'estableixen una sèrie de condicions especials de contractació, que en cas d'incomplir-les comporta penalitats econòmiques, i, en cas que l'incompliment sigui greu o molt greu, implica la resolució del contracte adjudicat.

Per tant, i com a conclusió d'aquest apartat, cal exposar que la implantació real per a l'any 2009 del Reial decret llei 9/2008, pel qual es crea el Fons Estatal d'Inversió Local (FEIL), ha suposat una primera aplicació pràctica de la clàusula social en un triple vessant —de solvència, de selecció i de control d'execució del contracte—, que fins al dia d'avui no s'havia assolit a aquest nivell en l'àmbit de les administracions públiques.

Aquesta primera experiència de la clàusula social en el FEIL 2009 es podrà millorar, concretar, potenciar i precisar en el proper FEIL 2010, que es convocarà a finals de l'any 2009.

#### 4.5. Clàusules de preferència en cas d'empat (DA 6 i concordants de la Llei 30/2007)

Abans d'entrar en el fons del contingut de la DA 6 de la Llei 30/2007, cal manifestar que la seva aplicació real és molt menor, ja que en comptades ocasions i amb caràcter molt puntual hi ha un empat entre els diferents licitadors que obligui a desempatar el procés contractual per veure a qui s'adjudica definitivament el contracte.

Les clàusules de desempat que es poden preveure en els plecs de condicions de la contractació són les següents:

- Tenir a la plantilla un nombre de treballadors temporals o fixos, amb discapacitat superior al 2% del total.
- Disposar d'un percentatge superior al 2% de treballadors fixos amb discapacitat a la plantilla.
- Ser una empresa d'inserció laboral de persones en situació de risc d'exclusió social (contractar no menys del 30% dels llocs de treball amb persones que pertanyin als col·lectius esmentats).
- Contractes socials o assistencials: tindran preferència en igualtat de condicions les entitats sense ànim de lucre.
- Aquells contractes que tinguin com a objecte productes en els quals hi hagi alternativa de comerç just.

#### 4.6. Contractes reservats (DA 7 de la Llei 30/2007 i article 35 de la Llei 31/2002)

La disposició addicional setena de la Llei 30/2007 preveu que es pot reservar la participació en els procediments d'adjudicació de contractes a centres especials d'ocupació, o reservar-ne l'execució en el marc de programes d'ocupació protegida, quan almenys el 70% dels treballadors afectats siguin persones amb discapacitat que, a causa de l'índole o la gravetat de les seves deficiències, no puguin exercir una activitat professional en condicions normals. A l'anunci de licitació s'ha de fer referència a aquesta disposició.

Les reserves d'una part de la contractació pública com a instrument de foment i de gestió de determinades polítiques públiques de caràcter social a Catalunya s'articulen a través de la Llei 31/2002, de 30 de desembre, modificada per l'article 19 de la Llei 7/2004, de 16 de juliol, i per l'article 19 de la Llei 17/2007, de 21 de desembre.

En concret, l'esmentat precepte disposa:

- La Generalitat ha de reservar determinats contractes administratius d'obres, subministraments o serveis a *centres d'inserció laboral de disminuïts, empreses d'inserció sociolaboral regulades per la Llei 27/2002, o a entitats sense ànim de lucre que tinguin com a*

*finalitat la integració social o laboral de persones amb risc d'exclusió social, sempre que compleixin els requisits establerts per les normes de l'Estat i de la Generalitat que els siguin aplicables i que llur finalitat o llur activitat, d'acord amb llurs normes reguladores, estatuts o regles fundacionals, tingui relació directa amb l'objecte del contracte.*

- Els objectes contractuals susceptibles de reserva són les obres i els serveis de conservació i manteniment de béns immobles: els serveis de missatgeria, correspondència i distribució, d'arts gràfiques, de neteja i bugaderia, de restauració, de recollida i transport de residus, i també els serveis i els subministraments auxiliars per al funcionament de l'Administració. No obstant això, per acord del Govern (en el municipi, el Ple corporatiu) es pot ampliar la reserva a altres objectes contractuals, depenent de l'adequació de les prestacions a les peculiaritats dels centres i les entitats a què es refereix aquest article.
- Els contractes reservats són exclusivament els que s'adjudiquen com a contracte menor o per procediment negociat sense publicitat.
- En els contractes reservats no es pot exigir ni requerir la constitució de garanties provisionals o definitives.
- El Govern (el Ple de l'ajuntament) ha de fixar a l'inici de cada exercici un percentatge mínim de reserva, que s'ha d'aplicar sobre l'import total adjudicat. Aquest percentatge no ha de superar el 20% d'aquest import.
- L'Administració local pot aplicar la reserva social establerta en aquest article, en els termes que estableixi l'acord corresponent del Ple de la corporació.

Per tant, de l'estudi conjunt de la normativa estatal i catalana en matèria de contractació administrativa, se n'obtenen les conclusions següents:

a) Opera una reserva absoluta per a tota classe de contractes a favor dels centres especials de treball. Ara bé, exercir o no la reserva és una facultat potestativa i discrecional de l'òrgan de contractació competent.

b) Opera una reserva limitada quantitativament (màxim el 20% de l'adjudicat en l'anterior any), a determinades classes de contractes (neteja, bugaderia, etc.) i procediments contractuals (menor, negociat sense publicitat), sempre que ho acordi el Ple, a favor de les entitats següents:

- Centres d'inserció laboral de disminuïts.
- Empreses d'inserció sociolaboral regulades per la Llei 27/2002.
- Entitats sense ànim de lucre que tinguin com a finalitat la integració social o laboral de persones amb risc d'exclusió social.

L'articulació de la reserva es pot realitzar amb cooperatives de caràcter social o mediambiental (economia cooperativa). Per exemple, i només a títol enunciatiu, a Catalunya existeix el Grup

Empresarial Cooperatiu Clade, que és el primer grup cooperatiu català multisectorial. Es va constituir al final de l'any 2004, i té la missió de donar una resposta des dels valors del cooperativisme al nous reptes que planteja l'escenari econòmic. Els seus socis tenen en comú la voluntat de créixer d'una manera eficient i socialment responsable.

El grup és a Barcelona amb deu cooperatives com a socis: Abacus Cooperativa, Cooperativa Plana de Vic, Suara Cooperativa, Escola de Sant Gervasi, Fundació Blanquerna, Grup Cultura 03, Grup Qualitat, La Fageda, Telecsal i La Vola. Totes aquestes organitzacions comparteixen un mateix model societari, que fa compatible l'eficiència empresarial amb la dimensió social.

Des de l'Ajuntament de Palafrugell es mantenen relacions de cooperació i contractual amb Suara Cooperativa, que gestiona una llar d'infants de 0-3 anys, una unitat d'escolarització compartida (UEC) i l'Espai Jove. Així mateix, es mantenen relacions contractuales amb el Grup Qualitat, per construir en un solar municipal 78 habitatges de protecció oficial en règim de lloguer; amb el Centre de Cultius Tramuntana (centre especial de treball) per al manteniment de la jardineria dels recintes tancats dels edificis municipals; amb Garbet SCCL per a la neteja de les dependències municipals, etc.

## 5. La responsabilitat social corporativa en l'àmbit dels càrrecs electes i de la funció pública

Analitzada la responsabilitat social corporativa en l'àmbit de la contractació administrativa (Llei 30/2007, de contractes del sector públic), en aquests apartats en veurem el vessant intern, ad intra, dins de l'organització administrativa entesa en sentit ampli com a sector públic, així com sobre el conjunt de mitjans humans adscrits, els càrrecs electes (Reglament orgànic municipal) i els empleats públics (Llei 7/2007 EBEP i Real decret legislatiu 1/2005 LET).

### 5.1. Codi ètic de conducta

Els codis ètics de conducta es desdoblen en dos àmbits d'actuació: el primer correspon a l'esfera política (regidors que formen part del Ple corporatiu); i, el segon, als treballadors públics municipals (plantilla).

#### a) Els codis de conducta pública dels regidors municipals

La majoria de codis municipals consultats i en vigor s'han inspirat en el Codi de bon govern de l'Estat, que es va aprovar per Ordre APU/516/2005, de 3 de març, publicada en el BOE núm. 56, de 7 de març de 2005. Aquest últim ha recollit les directrius de l'Organització per la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE).

Els principis bàsics del codi, i que s'han incorporat a l'àmbit local, es classifiquen en dues classes:

#### a.1. Principis ètics:

- Promoure els drets humans i les llibertats dels ciutadans, evitar actuacions que puguin produir discriminació.
- L'adopció de decisions destinades a satisfer els interessos generals, al marge de les posicions personals, familiars, corporatives i clientelistes.
- Els regidors s'abstindran de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
- Vetllaran per promoure el respecte a la igualtat entre homes i dones.
- No acceptaran cap tracte de favor.
- No influiran en l'agilització o resolució de procediments administratius sense causa justa.
- Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia i eficiència.
- Les seves activitats públiques rellevants seran transparents.
- Assumiran la responsabilitat en tot moment de les seves decisions i actuacions pròpies davant dels superiors.
- Exerciran les seves funcions d'acord amb el principi de bona fe i dedicació al servei públic.
- Mantindran la reserva i la discreció en relació amb les dades i els informes que es coneguin per raó del càrrec.

### a.2. Principis de conducta:

- Desenvoluparan la seva tasca amb plena dedicació.
- El desenvolupament de càrrecs en la direcció de partits polítics en cap cas comprometrà l'exercici de les seves funcions.
- Serà exemplar amb el compliment de les obligacions legals.
- Administraran els recursos públics amb austeritat.
- Refusaran qualsevol regal o favor que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia.
- Seran accessibles a tots els ciutadans i extremaran la diligència a contestar tots els escrits i peticions.
- S'abstindran de realitzar un ús impropï dels béns i serveis que l'Administració posa a la seva disposició per raó del càrrec.
- Protegirán l'entorn cultural, mediambiental i la diversitat lingüística.

Un cop descrits els principis ètics i de conducta, l'aspecte més important que cal tenir en compte és què passa si hi ha un incompliment d'aquests per part dels regidors municipals?

En principi es diu que el Govern (o el Ple de l'ajuntament) adoptaran les mesures oportunes sobre els eventuais incompliments. Aquesta previsió, a l'entendre de la doctrina, és totalment insuficient, i caldria desenvolupar un mecanisme més efectiu i pràctic que establís les sancions a imposar en cas d'incompliment dels principis recollits al Codi de conducta.

Des de la Federació de Municipis i Províncies (FEMP), s'ha proposat que els ajuntaments incorporin el Codi de conducta a l'ordenament local a través dels seus reglaments orgànics municipals, informant i realitzant la màxima difusió possible del seu contingut a la ciutadania, amb el compromís real de vetllar pel seu incompliment efectiu.

A Catalunya, la iniciativa destacable en matèria de Codi ètic es va desplegar l'any 2004, impulsada pel Departament de Justícia, que encapçalava llavors el professor Josep Maria Vallès, amb l'Informe sobre bon govern i transparència administrativa preparat per una comissió d'experts. L'objectiu explícit era assegurar la transparència en la gestió dels recursos públics i la igualtat en l'accés a la informació sobre aquesta gestió per part de tots els ciutadans, organitzacions i empreses, seguint la voluntat expressada en el Pacte del Tinell de reforçar la qualitat democràtica del sistema polític i administratiu.

### b) Codi de conducta dels empleats públics (normes de deontologia professional)

El codi de conducta que han d'observar els empleats públics es troba recollit als articles 52, 53 i 54 de la Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que regula els aspectes següents:

#### b.1. Principis ètics que han de respectar els empleats públics:

- Respecte per la Constitució espanyola (1978), per l'Estatut d'autonomia i la resta de normes de l'ordenament jurídic (lleis i reglaments).

- L'actuació ha de buscar l'interès general dels ciutadans, actuar amb imparcialitat, neutralitat, dedicació al servei públic, lleialtat, bona fe, respecte als drets fonamentals i llibertats públiques, no-discriminació (article 14 Constitució espanyola).
- S'abstindran en aquells assumptes en què tinguin un interès personal, no acceptaran cap tracte de favor, compliran amb diligència les tasques que els corresponen.
- Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i no influiran en la agilització o resolució de tràmit o procediment administratiu sense justa causa.
- Guardaran secret de les matèries classificades.

#### b.2. Principis de conducta:

- Tractaran amb atenció i respecte els ciutadans i companys.
- Compliran la jornada i l'horari de treball establerts.
- Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, excepte que vulnerin l'ordenament jurídic.
- Informaran els ciutadans, administraran els recursos i béns públics amb austeritat.
- Refusaran qualsevol regal, favor o servei més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia.
- Garantiran la constància i permanència dels documents públics.
- Observaran les normes de seguretat i salut laboral i actualitzaran la seva formació.
- Atendran el ciutadà en la llengua oficial que sol·liciti (drets lingüístics).
- Realitzaran propostes de millora per al desenvolupament de les seves funcions. (Aquest principi de conducta descrit és un dels eixos principals del model d'implantació de Walt Disney World Resort, participació descendent; pàgines 23, 45, 61, 65, 66 i altres de "Ponga Magia en su empresa".)

Quin valor jurídic tenen aquests principis descrits? Què passa si no es respecten? En principi, la seva inobservança no té sanció jurídica, però els principis informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics (Decret legislatiu 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, Decret 243/1995).

Per tant, els principis no són deures jurídicament exigibles, sinó models de conducta desitjables que les administracions públiques han de fomentar i, si és el cas, s'ha de recompensar a qui els segueixi, però sense que del seu incompliment es derivin conseqüències directament negatives en l'àmbit sancionador.

Per acabar, i en relació amb aquest punt, cal incloure en el Pla de formació anual de la corporació, la previsió de cursos específics entre els treballadors municipals que tinguin per objecte explicar el contingut d'aquests principis ètics i de conducta, per transformar-los en cultura organitzativa i que siguin assumits i passin a formar part de la cultura organitzativa.



## 5.2. Millora de la previsió legislativa de la LISMI (Llei 13/1982)

L'article 38 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (BOE de 30 d'abril de 1982), LISMI, estableix que les empreses públiques o privades que superin en plantilla el nombre de 50 treballadors fixos hauran de tenir-hi el 2% de treballadors amb disminucions iguals o superiors al 33%. En aquest mateix sentit es pronuncia l'article 59 de la Llei 7/2007 (EBEP), que exigeix que en les ofertes d'ocupació pública es reservi un percentatge no inferior al 5% de les vacants per ser cobertes per persones amb discapacitat, per assolir el 2% per plantilla exigint legalment.

El dia 3 de març de 2009, s'ha publicat en el *Butlletí Oficial de l'Estat* el Reial decret 248/2009, de 27 de febrer, pel qual s'aprova l'oferta d'ocupació pública per a l'any 2009. L'article 5 regula una novetat consistent a elevar el 5% de reserva de places ofertes per a persones amb discapacitat al 7% (5% + 2% específic per a persones amb discapacitat intel·lectual), i assolir així a la pràctica el 2% de la plantilla exigint des de fa 27 anys per la LISMI.

La novetat ha consistit a elevar el percentatge del 5% al 7%, i establir l'especificitat per a persones amb discapacitat intel·lectual.

### Què s'entén per *persona amb discapacitat*?

El concepte legal és establert a l'article 1.2 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat (BOE de 3 de desembre de 2003), que ho defineix com *aquelles persones que tenen un grau de disminució igual o superior al 33%*.

De manera pràctica, Palafrugell, amb una plantilla de 260 treballadors, té contractades 7 persones amb discapacitat igual o superior al 33%, la qual cosa representa més del 2% exigint legalment. Compleix, per tant, el que estableix l'article 38 de la LISMI. La pregunta que ens hem de fer ara, un cop s'ha complert amb l'exigència legal, és si voluntàriament la corporació ha de continuar treballant per incrementar la presència en la plantilla de personal amb discapacitats.

És en aquest àmbit de la voluntarietat on opera la responsabilitat social corporativa en el sentit que es pot continuar treballant més enllà de la norma per fer efectiu el principi constitucional dels articles 9.2 (clàusula d'Estat social) i l'article 49 (principi rector) de la Carta Magna, que diuen:

*“Els poders públics realitzaran una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals prestaran l'atenció especialitzada [...]”*

D'acord amb l'exposat, i vista l'experiència pràctica de l'Ajuntament en el sentit que els esmentats treballadors han complert de manera molt satisfactòria les tasques i funcions assignades, no hi ha hagut absentisme laboral i s'han adaptat perfectament a l'organització pública, es vol anar més enllà, prenent com a referència o model ideal la política d'empresa, en aquest punt, de MRW (empresa l'objecte social de la qual és el servei de missatgeria i paqueteria).

En concret, l'empresa MRW, a través d'un programa específic, ha assolit l'11,5% de persones treballadores amb disminució del total de la plantilla als serveis centrals, cosa que representa el 9,5% més que el 2% exigint per la LISMI.

L'articulació d'aquesta opció, si es vol fer, s'ha de realitzar i articular a través d'un projecte d'inserció de persones amb discapacitat, igual que ho està fent la Generalitat de Catalunya.

En concret, i pel que fa a la Generalitat de Catalunya, duu a terme un projecte d'inserció de persones amb discapacitat intel·lectual, que s'ha anat desenvolupant i potenciant al llarg dels anys, del 1995 fins a l'actualitat (2008), i ha assolit la dada de 98 persones incorporades amb contracte fix o temporal (46 homes i 52 dones).

### 5.3. Prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995)

La normativa reguladora en matèria de riscos laborals és establerta principalment per la Llei 31/1995, d'aplicació a les relacions laborals regulades a l'Estatut dels treballadors i a les relacions de caràcter administratiu del personal al servei de les administracions públiques.

D'acord amb el que s'ha exposat, els treballadors públics tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, que es materialitza en els drets d'informació i consulta, formació específica, vigilància de la salut, etc.

L'ajuntament, com a empresari, ha de desenvolupar les accions adequades per perfeccionar els nivells de protecció existents, disposant l'adaptació de les mesures de prevenció implantades a les circumstàncies que incideixen en la relació de treball.

Per tant, l'adopció de les mesures de prevenció queden condicionades en la pràctica a les disponibilitats pressupostàries de l'ajuntament, a l'interès de l'empresa per implantar-les efectivament, amb el consens previ amb el Comitè de Seguretat i Salut. És en aquest àmbit on pot operar la responsabilitat social corporativa establint una velocitat superior i prioritària en la implantació real de les mesures de prevenció, després de catorze anys de l'entrada en vigor de la Llei, que s'ha desplegat de manera lenta i pausada (article 14.I.L Llei 7/2007 EBEP, que reconeix com a dret individual del treballador rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball).

Es proposa, doncs, dins de la seu de la negociació col·lectiva (conveni col·lectiu i/o acord de condicions de treball), que entre l'ajuntament, el Comitè d'Empresa, la Junta de Personal i el Comitè de Seguretat i Salut s'acordi establir una partida pressupostària suficient i adequada que permeti l'aplicació real, ràpida i pràctica de les mesures de prevenció de riscos laborals (per exemple, a Palafrugell, es destina el 0,1% dels ingressos ordinaris del pressupost anual a aquestes mesures, tenint en compte les especialitats següents: medicina en el treball, higiene en el treball, seguretat en el treball, ergonomia i psicociologia laboral. Vegeu, per exemple, article 52 del conveni col·lectiu 2007-2009 de l'Ajuntament de Palafrugell).

També és important que es duguin a terme controls periòdics de la salut per a reconeixements mèdics, tenint present les peculiaritats i singularitats de les necessitats dels diferents serveis

(Policia Local, brigada d'obres, Àrea d'Esports, personal d'oficines, etc.). És a dir, que la freqüència dels reconeixements mèdics es produirà en funció del risc al qual estigui sotmesa l'àrea funcional (semestral, anual, bianual, etc.).

#### 5.4. Protocol sobre l'assetjament sexual i psicològic<sup>1</sup>

Una de les opcions d'implantació de mesures de responsabilitat social corporativa és establir, per la via de la negociació col·lectiva, l'aplicació real d'un protocol sobre la prevenció i el control de l'assetjament. Després d'analitzar diferents convenis col·lectius d'ajuntaments de Catalunya, s'observen els següents criteris o pautes generals que regulen la matèria:

- Hi ha un conjunt de definicions sobre què s'entén per assetjament sexual, assetjament psicològic laboral (mobbing) i assetjament genèric.
- S'estableix un protocol d'actuació en supòsits d'assetjament, i sens perjudici de la potestat disciplinària, que té per objecte que un agent d'igualtat, imparcial, neutre, objectiu i consensuat per les parts, investigui exhaustivament els fets, i faci una proposta de resolució, que pot tenir caràcter disciplinari.
- Dins del Pla de formació municipal s'han d'incloure cursos sobre aquesta temàtica específica.

El mes de març de 2009, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya va decidir enviar més de 20.000 exemplars d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i la discriminació per raons de sexe en els centres de treball. L'objectiu és assolir que s'incorpori a les clàusules dels convenis col·lectius, ja que només el 34% dels convenis col·lectius a Catalunya regulen aquest tema.

#### 5.5. Pla d'igualtat de gènere

(DA 8 de la Llei 7/2007 EBEP; art. 53 del Conveni col·lectiu 2007-2009 de l'Ajuntament de Palafrugell)

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes només exigeix que les empreses amb més de 250 treballadors elaborin i apliquin un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació col·lectiva amb el comitè d'empresa i la junta de personal. Ara bé, la DA 8 de la Llei 7/2007 ho estableix com una obligació per a totes les empreses, però sense fixar un límit temporal.

Aquesta contradicció legal, a la pràctica, s'està resolent de la manera següent: els ajuntaments que tenen més de 250 treballadors en plantilla fan el Pla d'Igualtat perquè entenen que és obligatori, i els ajuntaments que tenen menys de 250 treballadors en plantilla entenen que és voluntari i potestatiu fer-lo. Així mateix, legalment no hi ha establert un termini màxim obligatori per fer-lo i aprovar-lo.

---

1. Vegeu, per exemple, el Conveni col·lectiu 2007-2009 de l'Ajuntament de Palafrugell, art. 51.

El Pla d'igualtat ha de seguir diverses fases i tenir el contingut següent:

- Cal fer prèviament una diagnosi o radiografia de la situació de disseny organitzatiu i dels recursos humans.
- Posteriorment, s'han d'establir els objectius a assolir, que a nivell genèric són: igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones; eliminar la discriminació per raó de sexe.
- En una tercera fase, cal acordar les mesures a adoptar en relació amb l'accés a l'ocupació pública, la classificació professional, la promoció professional, la formació, les retribucions, l'ordenació temps de treball, la conciliació de la vida familiar i la prevenció de l'assetjament sexual.
- Per acabar, cal establir els criteris de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Palafrugell, que és de l'any 2005, ha quedat desfasat i desplaçat per la normativa legal aprovada posteriorment, la qual cosa comporta que s'ha d'adaptar al que estableixen la Llei orgànica 3/2007 i la Llei 7/2007 EBEP. De la diagnosi realitzada en el seu dia a la plantilla de l'Ajuntament, es va poder comprovar que hi havia una representació insuficient del sexe femení al grup A (avui A1), per la qual cosa s'acordà que en totes les convocatòries de processos selectius i promoció professional del grup A1 que es facin s'inclourà un paràgraf que assenyalí que hi ha una insuficient representació de dones.

Per tant, i com acció positiva, en cas de dur a terme proves selectives per a un lloc de treball, grup A1, i quedar empatats i en condicions d'igualtat de capacitació un home i una dona, tindria preferència en la contractació la dona, amb correlativa exclusió del candidat masculí.

Pel que fa al tema de les retribucions, no es va comprovar ni acreditar cap discriminació per raó de sexe, ja que aquestes s'estableixen per grups professionals (A1, A2, B, C1, C2) i altres agrupacions professionals, independentment de si és home o dona qui ocupa el lloc de treball.

Per tal d'adaptar el Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Palafrugell, aprovat per la Junta de Govern Local del dia 15 de desembre de 2005, la Diputació de Girona i l'Ajuntament de Palafrugell han signat un conveni de col·laboració, el dia 23 d'octubre de 2008, per al Programa de desplegament de la xarxa d'agents locals per a la igualtat.

L'objecte de l'esmentat conveni es finançar conjuntament la contractació a Palafrugell d'un agent d'igualtat, amb les funcions següents:

- Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral amb la finalitat d'afavorir la inserció i la millora de les condicions laborals de les dones.
- Adaptar a la normativa vigent el Pla d'igualtat de l'Ajuntament aprovat l'any 2005, i ajudar les empreses del municipi, principalment pimes, perquè n'elaborin un de propi.

Per acabar, cal destacar que el Pla d'igualtat de l'Ajuntament obligatòriament ha d'incorporar les previsions següents:

a) La composició dels tribunals de selecció per a l'accés de les persones a les tasques públiques s'ha d'ajustar al criteri de paritat entre ambdós sexes.

b) En el temari de proves selectives caldrà incorporar un o diversos temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere: "Els drets constitucionals dels treballadors públics. Polítiques de promoció de la paritat de gènere a les administracions públiques".

## 5.6. Pla de cohesió social de la plantilla de personal

Actualment, al terme municipal de Palafrugell hi ha empadronades 22.400 persones que constitueixen la seva població de dret en residir-hi habitualment. Aquestes 22.400 persones es divideixen en les següents nacionalitats comunitàries i extracomunitàries més representatives:

- a) Nacionalitat espanyola: 17.000 habitants.
- b) Nacionalitat marroquina: 3.000 habitants.
- c) Nacionalitat romana: 1.000 habitants.
- d) Nacionalitat equatoriana: 200 habitants.
- e) Altres: 1.200 habitants.

El percentatge d'immigració a Palafrugell es troba prop del 24%, i des de l'any 2008 ha quedat estancat com a conseqüència de la crisi econòmica. Cal recordar que en els últims sis anys havia crescut de manera exponencial, en concret, 4.673 habitants en el període 2002-2007.

A partir del que s'ha exposat, es constata que Palafrugell ha esdevingut, igual que la resta de ciutats i municipis de Catalunya, una ciutat multicultural i diversa. Aquesta diversitat no es troba reflectida en la plantilla municipal i, en concret, en els 260 treballadors, ja que només dos d'aquests no tenen la nacionalitat espanyola o comunitària. Aquesta manca de representativitat social a la plantilla municipal es pot resoldre a través de la implantació i aprovació d'un pla de cohesió social.

Ara bé, els ajuntaments i les administracions que han intentat implantar un pla de cohesió social intern, s'han trobat amb les limitacions legals següents:

- Per accedir a la funció pública local i adquirir la condició de funcionari s'ha de tenir la nacionalitat espanyola o d'un país membre de la Unió Europea; en aquest últim cas, sempre que siguin llocs de treball que no comportin l'exercici d'autoritat (art. 57, Llei 7/2007 EBEP).
- Per accedir a la condició de treballador laboral de l'Administració pública, cal tenir la nacionalitat espanyola, d'un país membre de la Unió Europea o bé ser estranger amb permís de residència legal a Espanya (art. 57, Llei 7/2007 EBEP).
- No és possible establir una reserva similar a la que existeix a l'article 38 de la LISMI (2% per a persones amb disminució igual o superior al 33%), per al personal estranger extracomunitari per accedir a llocs de treball d'administracions públiques. En cas de crear-se aquesta reserva, no tindria cobertura legal i vulneraria els principis d'accés d'igualtat, mèrit i capacitat.

## 5.7. Conciliació de la vida familiar

L'evolució de la conciliació de la vida familiar ha experimentat en els darrers set anys una consolidació normativa important, amb diverses modificacions legislatives estatals i autonòmiques que han elevat a rang de llei les clàusules que es recollien a les condicions de treball del personal laboral i funcionari.

En concret, i sense ànim de ser exhaustiu, la normativa reguladora que cal destacar és la següent:

- Llei 8/2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, que ha substituït la Llei 6/2002.
- Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta normativa, aplicable només al personal al servei de les administracions públiques (Estat, comunitats autònomes, Administració local), excepte la LOI, tant si estan sota el règim de funcionari de carrera com en el règim laboral, no s'ha fet extensible amb la mateixa intensitat i transcendència a l'àmbit privat, la qual cosa comporta un sistema de conciliació de la vida familiar dual i diferenciat entre el sector privat i el sector públic, a favor d'aquest últim, que estableix una situació de privilegi difícilment justificable.

Primer de tot, cal deixar clar que l'objecte d'aquest apartat no és analitzar tots els permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada que preveu l'esmentada normativa, ja que seria objecte d'un altre treball sobre conciliació de la vida familiar.

No obstant l'exposat, cal fer les consideracions següents:

**a) Els aspectes de conciliació de la vida familiar que estaven recollits a les clàusules de les condicions de treball (caràcter voluntari), s'han positivitzat i transformat en llei**, en el sentit que se'ls ha volgut atorgar un caràcter prioritari, a aplicar en l'àmbit general de l'Administració, i sota el principi de legalitat i seguretat jurídica, per la qual cosa assoleixen uniformitat per a tot el personal. Per tant, la responsabilitat social corporativa s'ha legalitzat i ha esdevingut una obligació formal que els gestors en matèria de recursos humans han de complir.

**b) L'estabilitat en el lloc de treball, la seguretat per desenvolupar-lo i les mesures adoptades en els darrers anys en matèria de conciliació de la vida familiar han feminitzat l'Administració**, així com aquests drets, ja que els gaudeixen en un 95% les dones i, en concret: tot el permís de maternitat de 16 setmanes, el permís de lactància (acumulat o no), la reducció de jornada d'1/3 amb el 100%, o d'1/2 amb el 80%, fins que el fill o filla té 16 mesos. Aquesta tendència s'ha intentat trencar amb la implantació del permís de paternitat de 4 setmanes a Catalunya (Llei 8/2006), amb l'objectiu que el pare s'involucri cada cop més i de manera més activa en el gaudiment dels esmentats permisos.

Aquestes mesures de conciliació de la vida familiar en l'àmbit del sector públic s'han de complementar amb caràcter acumulatiu amb aquestes altres:

a) Incrementar el nombre de places de llars d'infants de 0-3 anys de naturalesa pública:

Una mesura totalment necessària per conciliar la vida familiar del conjunt de la població treballadora, i que els poders públics estan duent a terme, és la construcció i gestió de llars d'infants de 0-3 anys que permeti incrementar el nombre de places ofertes a preus raonables, amb un horari ampli i flexible per als pares. Fruit d'aquesta política comuna entre la Generalitat de Catalunya, la FMC, l'ACM i els ajuntaments, és la creació de 30.000 places noves a tot Catalunya, entre els anys 2004-2007, i que per als anys 2008-2011 s'ha ampliat a 15.000 places noves més, que són en total 45.000 places.

L'evolució del municipi de Palafrugell en aquest tema, i gràcies que part del finançament de la inversió i de la despesa corrent ha estat assumida per la Generalitat de Catalunya, ha permès passar de 54 places de 0-3 anys, l'any 2003, a 152 places de 0-3 anys l'any 2008.

b) Incrementar el nombre de places de residències assistides, centres de dia i habitatges dotacionals per a gent gran:

Una altra mesura que cal compaginar amb l'anteriorment descrita, per conciliar també la vida familiar, és la millora, construcció i gestió de places de residències assistides, centres de dia i habitatges dotacionals per a la gent gran, per part dels ajuntaments amb col·laboració financera de la Conselleria d'Acció Social i Ciutadania (ASIC), per poder atendre correctament les persones incloses en la franja d'edat de més de 65 anys.

## 5.8. El teletreball

Les disposicions que en l'àmbit de les administracions públiques impulsen el teletreball són diverses. Sense anar gaire lluny, podem esmentar la disposició final sexta de la Llei 11/2007, que indica que s'han de regular les condicions del teletreball a l'Administració de l'Estat, o l'Ordre APU/1981/2006, de 21 de juny, del Ministeri d'Administracions Públiques, per la qual es promou la implantació de programes pilot de teletreball en els departaments ministerials.

En l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, el Departament de Governació i Administracions Públiques ha dictat la Instrucció 2/2008 i ha elaborat un manual guia per al teletreball.

El concepte de teletreball es defineix de la manera següent: "Tota modalitat de prestació de serveis de caràcter no presencial en virtut de la qual un treballador de l'Administració pot desenvolupar part de la seva jornada laboral mitjançant l'ús de mitjans telemàtics des del seu propi domicili, sempre que les necessitats del servei ho permetin i en el marc de la política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors públics".

Les característiques que cal destacar del teletreball són les següents:

- a) El treballador decideix lliurement teletreballar.
- b) Només poden ser objecte de teletreball les feines referents al tractament d'informació.
- c) L'objecte del teletreball ha de ser susceptible de transmissió utilitzant les TIC.

- d) El teletreball ofereix múltiples oportunitats a les persones amb alguna discapacitat, permet flexibilitat horària, la conciliació de la vida familiar, més autonomia professional, més qualitat de vida i reducció de costos pels temps dels desplaçaments.
- e) Ara bé, també ofereix múltiples inconvenients com ara pèrdua de privacitat, possibilitat d'aïllament personal, pèrdua de l'atmosfera de treball en equip i pèrdua d'integració a l'empresa.
- f) La jornada de teletreball no pot superar el 50% de la jornada laboral total ordinària.

Amb relació al teletreball, l'Administració de l'Estat i l'Administració de la Generalitat ja n'han dut a terme proves pilot, amb resultats satisfactoris.

Correspon, doncs, als municipis i a la resta de l'Administració local, prenent com a referència la normativa estatal i autonòmica, així com les proves pilot realitzades, posar en pràctica puntualment i de manera progressiva el teletreball, en els llocs de treball que ho permetin.

## 5.9. Reducció de la temporalitat

A l'Administració local hi ha un percentatge molt alt de persones contractades amb temporalitat indefinida. És a dir, són llocs de treball que per naturalesa intrínseca no tenen la naturalesa de llocs temporals, sinó vocació de permanència i estabilitat, però que per una manca de política activa de gestió de recursos humans, no s'han realitzat proves selectives per consolidar-los i les persones que els ocupen s'han convertit en personal laboral indefinit no fix.

Aquesta situació crea tota un seguit de distorsions pel que fa a la gestió de recursos humans: angories, malentesos, tensions, problemes d'antiguitat, de triennis, de retribucions, que cal evitar.

Per tant, una primera política que ha de fer el Departament de Recursos Humans és consolidar aquests llocs de treball i dotar-los de caràcter estable i permanent en la plantilla i la relació de llocs de treball de la Corporació, fins assolir una temporalitat raonable entre el 5% i el 10% en plantilla, i no permetre les taxes existents actuals en l'àmbit de l'Administració local del 30% o superiors.

El procés que cal seguir per assolir aquesta fita es troba establert a la disposició transitòria quarta de la Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que regula la consolidació del treball temporal, amb els aspectes següents a destacar:

- a) Han de ser llocs de caràcter estructural.
- b) Han d'estar dotats pressupostàriament.
- c) Han de ser desenvolupats interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.
- d) Han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- e) En la fase de concurs, es poden valorar altres mèrits com ara el temps de serveis prestats a l'Administració i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.



L'objectiu d'aquesta mesura és assolir seguretat jurídica en la gestió de recursos humans, estabilitat, permanència, i la possibilitat que els treballadors puguin desenvolupar un projecte de vida: comprar un habitatge, crear una família, etc.

## 5.10. La formació contínua

L'article 14.g de la Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, reconeix com un dret individual dels treballadors públics la formació contínua i l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.

En desenvolupament d'aquesta previsió, les administracions han elaborat amb caràcter anual plans de formació adreçats als seus treballadors.

El contingut dels plans de formació ha anat evolucionant al llarg dels anys fins arribar al dia d'avui, que se'n pot destacar el següent:

- a) Els cursos s'han de fer preferentment durant la jornada de treball, i els convenis col·lectius han d'establir una borsa de 40 hores anuals per a formació i treballador.
- b) La temàtica principal dels cursos és la següent:
  - Cursos d'informàtica: Word, Excel, Access, PowerPoint, etc.
  - Cursos d'idiomes: francès, anglès, alemany, etc.
  - Cursos sobre prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995), protecció de dades (LO 15/1999), administració electrònica (Llei 11/2007), assetjament laboral, etc.
  - Cursos específics per temàtiques.
  - Cursos de promoció interna i de consolidació de llocs de treball.
  - Cursos sobre coneixement de la llengua catalana (nivell C i D de català, etc.).

L'apartat de la formació és un tema de vital importància en l'àmbit de les administracions públiques perquè aquestes, a través dels seus mitjans personals i humans, puguin prestar de manera satisfactòria els serveis públics i es puguin adaptar amb rapidesa als canvis normatius, legislatius i de l'entorn que es produeixen, sobretot en relació amb la implantació de les noves tecnologies (TIC) i noves aplicacions informàtiques. Per tant, la dotació pressupostària anual d'aquesta partida s'ha de mantenir i incrementar anualment per fer front a aquests reptes. Per contra, sembla que, en moments de crisi econòmica, és una de les primeres partides que els poders públics retallen pressupostàriament, amb la qual cosa cometem un error estratègic.

## 6. Conclusions

- No hi ha un concepte únic, consensuat i exacte del que s'entén per responsabilitat social de l'Administració (RSA).
- L'Administració local està habilitada per llei per desenvolupar el concepte de responsabilitat social com a una política pública municipal de caràcter transversal (article 25.1 de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local, que estableix el cercle de capacitat).
- En matèria de responsabilitat social regeix el principi permanent d'insatisfacció.
- La responsabilitat social corporativa té un doble contingut: social/ètic i mediambiental.
- Hi ha tres teories sobre l'aplicació de la responsabilitat social: la teoria de la voluntarietat, la teoria de l'obligatorietat i la teoria mixta.
- La responsabilitat social té una doble projecció: interna, en l'àmbit organitzatiu; i externa, *ad extra*, davant de tercers i dels ciutadans.
- La normativa comunitària (Directiva 18/2004/CE) i la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, reconeixen i habiliten l'Administració pública en matèria de contractació administrativa per incloure clàusules socials i mediambientals en els plecs de condicions.
- Les clàusules socials i mediambientals han d'anar vinculades a l'objecte del contracte, han de constar en l'anunci de licitació i en els plecs, poden operar com a criteri d'adjudicació o condició especial d'execució, i no han de vulnerar els principis de lliure competència, publicitat, igualtat de tracte, no discriminació i transparència.
- Els criteris socials i mediambientals es poden incorporar com a criteris de solvència a través de les certificacions ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001 i SA 8000.
- Actualment, no existeix una certificació global que abraci la responsabilitat social corporativa, però s'està treballant per tenir-la. Seria la ISO 26000.
- A l'hora d'establir les clàusules socials i mediambientals com a criteri d'adjudicació, el marc jurídic de la Unió Europea (Directiva 18/2004/CE) és menys clar pel que fa a les clàusules socials que a les mediambientals.
- Les clàusules socials i mediambientals en un procés de licitació són un criteri més a puntuar i valorar en l'adjudicació d'un contracte, conjuntament amb el preu, el termini de garantia de l'obra, el termini d'execució, les millores tècniques, etc.
- Les condicions especials d'execució són un instrument eficaç que permet controlar l'execució real i pràctica per part del contractista dels criteris de solvència presentats i, de manera especial, dels d'adjudicació oferts.

- En cas d'incompliment de les condicions especials d'execució, es poden imposar penalitzacions econòmiques i, com a supòsit extrem, resoldre el contracte administratiu signat.
- La creació del Fons Estatal d'Inversió Local (FEIL 2009) ha estat una oportunitat pràctica i real de veure com opera la clàusula social com a criteri d'adjudicació en la contractació administrativa.
- Els contractes reservats estan regulats normativament a la Llei 30/2007, de contractes del sector públic, i a la Llei 31/2002 catalana. Opera una reserva absoluta per a tota classe de contractes a favor dels centres especials de treball, en cas que l'òrgan de contractació exerceixi la facultat de reserva.
- Opera una reserva limitada a determinades classes de contractes i procediments contractuals i sempre que ho acordi el Ple, a favor de les entitats següents:
  - Centres d'inserció laboral de disminuïts.
  - Empreses d'inserció sociolaboral.
  - Entitats sense ànim de lucre que tinguin per finalitat integrar persones amb risc d'exclusió social.
- La responsabilitat social també pot operar en l'àmbit intern organitzatiu de la corporació, establint codis ètics de conducta als regidors municipals i als empleats públics.
- El codi de conducta dels regidors es pot implantar mitjançant una modificació del Reglament orgànic municipal; i el codi de conducta dels empleats públics, mitjançant la seva inclusió en el conveni col·lectiu i acord de condicions de treball.
- L'Administració local ha de treballar per fer efectiu i real un nivell superior de persones del 2% establert per la LISMI, amb discapacitat igual o superior al 33%, dins de la plantilla municipal, per donar compliment al que estableix l'article 49 de la Constitució espanyola (principi rector de la política social i econòmica).
- Cal establir una velocitat superior i prioritària en la implantació de les mesures de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995), creant una partida pressupostària suficient i adequada a aquesta finalitat.
- L'Administració local ha d'elaborar i aprovar un protocol sobre assetjament i un pla d'igualtat de gènere dins de l'àmbit de la negociació col·lectiva amb els representants dels treballadors.
- La diversitat cultural i de nacionalitats de la vila s'ha de veure reflectida en la plantilla municipal de manera progressiva a través de la realització i implantació d'un pla de cohesió social.
- Les mesures de conciliació de la vida familiar s'han legalitzat normativament. Aquestes mesures, a la pràctica, les estan gaudint les dones. Aquesta tendència es trenca puntualment

amb la implantació del permís de paternitat de 4 setmanes. Conciliar no és només atorgar permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada, sinó també crear llars d'infants, residències assistides, centres de dia, habitatges dotacionals per a la gent gran.

- Cal implantar de manera progressiva i a través de programes pilot a llocs de treball adaptats el teletreball a l'Administració pública.
- Les administracions públiques han d'adoptar mesures que permetin reduir a nivells satisfactoris la taxa de temporalitat en la contractació laboral o els nomenaments de funcionaris, passant del 30% actual al 5-10% desitjable.
- La formació en l'àmbit de les administracions públiques és un tema capital que cal potenciar i millorar, per la seva connotació estratègica i millora de l'eficàcia i eficiència dels mitjans personals.

## 7. Bibliografia

Leopoldo Abadia Pocino. *La crisis ninja y otros misterios de la economía actual*. Espasa, 2009.

Joan Subirats. «Ideas para una economía de izquierdas». *El País* (edició Catalunya), 10 de juliol de 2008.

Cristobal Colon. *La Fageda. Història d'una bogeria*. La Magrana, 2008.

Joan Subirats. «Política y mercado». *El País* (edició Catalunya), 2 d'octubre de 2008.

Joan Subirats. «Construyendo confianzas». *El País* (edició Catalunya), 9 d'octubre de 2008.

Joan Subirats. «La fiesta del precariado». *El País* (edició Catalunya), 1 de maig de 2008.

Joan Subirats. «La indiferencia de la Administración». *El País* (edició Catalunya), 3 d'abril de 2008.

Joan Subirats. «Poder y buen gobierno». *El País* (edició Catalunya), 27 de març de 2008.

«Cristobal Colon en renacer'07». [Vídeo] <[www.infonomia.com/tv/video.php?video=43](http://www.infonomia.com/tv/video.php?video=43)>

Informe de la Subcomissió del Congrés dels Diputats per potenciar i promoure la responsabilitat social de les empreses (*Butlletí Oficial de les Corts Generals*, núm. 423, de 31.07.2006, i núm. 424, de 4.08.2006), pàg. 1-121 i pàg. 1-120, respectivament.

Francisco Longo; Tamyko Ysa. *Els escenaris de la gestió pública del segle XXI*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Carles Ramió Matas; Miquel Salvador Serra; Oriol Garcia Codina. *Els determinants i la gestió de l'externalització a Catalunya. Món local i món autonòmic*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Xavier Roig. *La dictadura de la incompetència*. La Campana, 2008.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. «La responsabilitat social de les organitzacions». *Butlletí de la Funció Directiva*, núm. 8/2008.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. «Bon govern i bona administració. Apunts per passar de la retòrica als fets». *Butlletí de la Funció Directiva*, núm. 7/2008.

Joan Subirats (dir.). *Avaluació del programa interdepartamental de la renda mínima d'inserció, 2003-2005*. IGOP, UAB.

José Luis Rivero Ysern. *Manual de derecho local*. Civitas, 1997.

Francisco Lliset Borrell. *Manual de derecho local*. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, 2001.

Tomàs Font i Llovet. «Cap. III. Las competencias locales». *Informe sobre el gobierno local*. MAP. Fundació Carles Pi i Sunyer, 1992.

Diversos autors. *Contratación del sector público local*. El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, vol. I-II, 2008.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. «La gestió de la transversalitat a les administracions públiques: elements de diagnosi i propostes obertes». *Butlletí de la Funció Directiva*, núm. 9/2008.

Marta Carrera Bonadona. «La dona i els alts càrrecs a l'Administració de la Generalitat». *Butlletí de la Funció Directiva*, núm. 1/2008. Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. «L'ètica en la funció directiva de les administracions públiques». *Butlletí de la Funció Directiva*, núm. 5/2008.

Escola d'Administració Pública de Catalunya. «Jornada sobre responsabilitat social corporativa (RSC) de les administracions públiques». Barcelona, 10 de juny de 2008.

«Responsabilitat social corporativa. Jornades de reflexió i debat». Juny 2006. Agora Nord-Sud. ONG Catalana de Solidaritat Internacional.

Naomi Klein. *NO LOGO. El poder de las marcas*. Paidós, 2003.

Xarxa Catalana per la Compra Pública Ètica. «II Jornada sobre responsabilitat social en la contractació de roba de treball». Barcelona, 27 de novembre de 2008.

Lee Cockerell. *Ponga magia en su empresa*. Disney Institute, Empresa Activa, 2008.

«Organismes especialitzats en la promoció de la igualtat i marc jurídic de les polítiques d'igualtat per raó de sexe: implicacions per a les administracions locals». Facultat de Dret de la Universitat de Girona. Girona, 16 i 17 d'octubre de 2008.