

Consulta pública previa sobre un proyecto de Orden Foral relativo a la cláusula social prevista en el artículo 20 de la Ley Foral 18/2016

A) Problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.

El artículo 20 de la Ley Foral 18/2016, de 13 de enero, reguladora del Plan de Inversiones Locales (PIL) 2017-2019, dispone que *“Todos los pliegos que aprueben las entidades locales para adjudicar obras incluidas en este Plan de Inversiones Locales deberán incluir, como condición especial de ejecución, la exigencia de que al menos un tercio de todas las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones a jornada completa que se requieran para la realización de la inversión recaigan en personas perceptoras de Renta Mínima de Inserción (RMI)”*.

En las jornadas de presentación de dicho Plan se han planteado dudas acerca del modo más idóneo de cumplir esta previsión legal.

En materia de empleo público (y en ausencia de desarrollo reglamentario), diversas sentencias han considerado inaplicables las reservas legales para colectivos específicos cuando del número de plazas ofertadas dividido por la fracción correspondiente a esa reserva *“resultaría un número inferior a la unidad”*. Por ejemplo, si una **vigésima** parte de las plazas debiera reservarse para un determinado colectivo, esa reserva no tendría que hacerse efectiva hasta el **vigésimo** llamamiento (si lo hubiere); en caso de reservarse la **décima** parte de los puestos, hasta el **décimo**; si la reserva fuera de un **tercio**, hasta el **tercero**; si fuese la **mitad**, hasta el **segundo**.

Esas sentencias consideran que solo cabe aplicar “preventivamente” la reserva legal, (esto es, exigiéndola ya desde el primer contrato o procedimiento de provisión) **cuando una norma reglamentaria así lo prevea**. En su defecto, la Ley ha de interpretarse en el sentido más favorable a la potestad organizativa de cada administración afectada.

Aplicando un criterio análogo al que se acaba de exponer, la reserva prevista en el artículo 20 de la Ley Foral 18/2016 solo obligaría a partir de la tercera de las nuevas contrataciones a jornada completa (independientemente de su duración).

Ahora bien, esas mismas sentencias subrayan la posibilidad de adoptar por vía reglamentaria medidas que garanticen un adecuado cumplimiento de la reserva legal. La disposición final primera de la Ley Foral 18/2016 habilita al *“Departamento competente en materia de Administración Local para dictar cuantas disposiciones reglamentarias exijan la aplicación y el desarrollo de esta ley foral”*.

Y ese posible desarrollo reglamentario:

- Según puntualiza (por ejemplo) la Sentencia del Tribunal Supremo del 5 de octubre de 2009, puede incluir, asimismo, *“criterios que ponderen la compatibilidad para su desempeño”* por personas pertenecientes al colectivo beneficiario de la

reserva. Sería factible prever que las empresas contratistas pudieran indicar la conveniencia de un nivel de formación o experiencia para trabajos que requieran cierta especialización. Cabe reconocer también a las entidades locales la facultad de incluir en sus pliegos contractuales, si así lo decidieran, una regla de preferencia a favor de personas perceptoras de la RMI de su localidad, y/o de su agencia de empleo más próxima., y/o de su área de servicios sociales (del mismo modo que cabe introducir requisitos específicos de contratación mediante ordenanzas o planes de empleo local, según las Resoluciones del TAN números 2509/14, de 21 de agosto, y 466/15, de 23 de febrero, entre otras).

- Podría incluir también plazo de cierre transcurrido el cual sin recibir respuesta la empresa contratista quede en libertad de contratar a la persona que estime oportuna, aun cuando no sea perceptora de RMI (para el hipotético y poco probable supuesto de que se produjera algún fallo de los mecanismos de coordinación ya preparados para responder con inmediatez a las llamadas de las empresas).

B) Necesidad y oportunidad de su aprobación.

Un desarrollo reglamentario permitiría garantizar la aplicación de un criterio unívoco e inequívoco para todas las entidades locales en la aplicación del artículo 20 de la Ley Foral 18/2016. Es momento apropiado para hacerlo, puesto que dicha Ley Foral acaba de entrar en vigor.

Por otra parte, prever en la Orden Foral que las empresas contratistas puedan recabar cierto nivel de formación o experiencia para determinados trabajos y, asimismo, posibilitar medidas de fomento del empleo local, son medidas que pueden favorecer el éxito práctico de este tipo de acciones de política social.

C) Objetivos de la norma.

Se pretende aplicar la reserva prevista en el artículo 20 de la Ley Foral 18/2016 de un modo no solamente **operativo y eficaz**, sino también **acorde al espíritu y finalidad de la norma legal**, solventando las dudas manifestadas al respecto por varias entidades locales, y **sin tener que depender de un criterio jurisprudencial** cuya aplicación al caso no está garantizada de antemano.

D) Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

1. Como queda dicho, a fin de no depender de criterios jurisprudenciales que pudieran variar y, asimismo, de responder mejor al espíritu y finalidad de la Ley, se propone regular mediante Orden Foral la aplicación de la reserva a las siguientes nuevas contrataciones a jornada completa (como mínimo): primera, quinta, novena; a partir de la novena, la resultante de sumar tres al número anterior (esto es, duodécima, decimoquinta, decimoctava, y así sucesivamente).

2. En aras de la operatividad del sistema y del éxito de la experiencia, se propone aceptar expresamente la posible inclusión de cláusulas en los pliegos de contratación que permitan:

- A los ayuntamientos, otorgar preferencia a las personas perceptoras de RMI que, reuniendo los requisitos precisos, residan en la misma localidad, y/o en el área de la agencia de empleo más próxima, y/o en el área de servicios sociales.

- A las empresas contratistas, otorgar preferencia a personas perceptoras de RMI con experiencia en la concreta actividad a desarrollar, o con formación específica para la misma, cuando se trate de puestos que requieran cierta especialización.

Por último, si bien está previsto un mecanismo de coordinación ágil y eficaz entre el Servicio Navarro de Empleo y el Departamento de Derechos Sociales para que las demandas de este tipo de contrataciones sean atendidas casi de inmediato (por las agencias de empleo en coordinación con los servicios sociales), por si acaso en algún caso excepcional pudiera surgir algún problema, puede resultar conveniente establecer un plazo de cierre de tres días hábiles, transcurrido el cual sin recibir respuesta la empresa contratista quede en libertad de contratar a la persona que estime oportuna, aun cuando no sea perceptora de RMI.