

1. PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR.

Artículo 20.d) del Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:

"En ningún caso podrán contratar con la Administración las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

d) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave ... en materia profesional o de integración laboral de minusválidos o muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social, o en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales."

Artículo 30.d) de la Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de Contratos de las Administraciones Públicas de Navarra:

"En ningún caso podrán contratar con la Administración las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

d) Haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo o por delitos contra la libertad y la seguridad en el trabajo, o haber sido condenadas o ... en materia de integración laboral de minusválidos o muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social."

La normativa común, al igual que la foral navarra, han introducido en dichos artículos sendas cláusulas sociales referidas a la seguridad y salud en el trabajo y la integración laboral de minusválidos como bienes jurídicos merecedores de la máxima protección y rigor, al establecer como prohibición taxativa de contratar con la administración en caso de vulnerar la normativa.

2. PROHIBICIÓN DE CONTRATAR CON EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Con el objeto de fomentar la contratación estable, el Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, señala en su artículo 196.3, refiriéndose a los contratos de servicios y las Empresas de Trabajo Temporal:

"No podrán celebrarse contratos de servicios con empresas de trabajo temporal, salvo el supuesto expresado en el párrafo e)²⁹ y sólo cuando se precise la puesta a disposición de la Administración de personal con carácter eventual. En tal supuesto, vencido el plazo a que se refie-

²⁹ "Realización de encuestas, tomas de datos y otros servicios análogos".

³⁰ "En ningún caso podrán superar el plazo de seis meses, extinguiéndose a su vencimiento sin posibilidad de prórroga".



re el artículo 198.3⁽³⁰⁾ no podrá producirse la consolidación como personal de las Administraciones Públicas de las personas, que procedentes de las citadas empresas, realicen los trabajos que constituyan el objeto del contrato, sin que sea de aplicación, a tal efecto, lo establecido en el artículo 7.2.⁽³¹⁾ de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal".

3. OBLIGACIÓN DE CONTRATAR A PERSONAS CON MINUSVALÍAS.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI), aprobó la obligación de contratación de personas con minusvalía en las empresas con más de cincuenta trabajadores en su artículo 38.1: "*Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla*".

Desgraciadamente la constatación del incumplimiento de esta obligación llevó a la aprobación por Acuerdo del Consejo de Ministros el 3 de octubre de 1997 de un plan específico en favor del empleo de las personas discapacitadas, con la firma del Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos.

A través de este Acuerdo, la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, y posteriormente la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, del mismo título que la anterior, dieron nueva redacción al artículo 38.1. de la Ley 13/1982, introduciendo como novedad la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva, en los términos hasta ahora regulados, pudieran hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, siempre y cuando se apliquen medidas alternativas que habrían de determinarse reglamentariamente.

Esta reglamentación ha venido dada mediante el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores.

Este Real Decreto establece el cumplimiento alternativo de la obligación de reserva, la exención de la misma a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, la exención cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes o las agencias de colocación de atender la oferta de empleo o por la no existencia de demandantes de

³¹ "Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.



empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o, aún existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma.

Prevé asimismo la realización alternativa de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, o la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

Hemos transcrito con detalle y exhaustividad la normativa reguladora de la obligación de contratar a personas con minusvalías, debido a su paralelismo con el tema que aquí tratamos y por cuanto ofrece numerosas pistas sobre la aplicación de cláusulas sociales aplicadas a la contratación de personas en situación de exclusión social, que más tarde desarrollaremos:

1. Aunque no todas las personas con minusvalías se encuentran en situación de exclusión, sí que con carácter general presentan problemas de empleabilidad, por lo que también incluimos a tan importante colectivo en las políticas activas de inserción laboral y como posibles beneficiarias de las Cláusulas Sociales.
2. La reivindicación del colectivo y su capacidad de incidencia ha dado lugar a considerables normas de protección como las arriba señaladas, que evidentemente marcan el camino a seguir.
3. Desgraciadamente esa protección ha resultado en la práctica parcialmente ineficaz, dando lugar a las fórmulas de exención y alternativas a su cumplimiento.
4. Por lo tanto no basta sólo con regular y establecer determinadas obligaciones de contratar o primar su contratación, sino hacerlas efectivas mediante recursos de apoyo y el control de su efectivo cumplimiento.

La legislación foral navarra para los contratos de gestión de servicios públicos, eleva el porcentaje de obligado cumplimiento y disminuye el número de trabajadores/as necesario para su aplicación:

Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de las Administraciones Públicas de Navarra: "*La adjudicación de los contratos de gestión de servicios públicos requerirá por parte de las empresas adjudicatarias con más de 25 trabajadores la obligación de tener en plantilla al menos un 3 por 100 de la misma, con gran disminución física, sordeas profundas y severas, disminución psíquica o enfermedad mental*".

El Acuerdo de la Comunidad Autónoma de Madrid de 18 de junio de 1998 -seguramente basándose en el general incumplimiento de una norma obligatoria de carácter estatal-, reitera la



misma, añadiéndole contundencia e indicando que será exigencia sine qua non de las empresas contratantes el disponer de un 2 por 100 de plantilla con minusvalías:

"Para impulsar criterios de estabilidad en la inserción laboral de personas con discapacidad, los pliegos de condiciones recogerán también la exigencia a las empresas licitadoras o concursantes del cumplimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos, por lo que se refiere a la necesaria ocupación de un 2 por 100 de la plantilla de las empresas de más de 50 trabajadores, aspecto que será igualmente seguido por el conjunto de la Administración Autonómica y las empresas que con ella se relacionan"

4. PREFERENCIA O DESEMPEATE PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON MINUSVALÍAS.

Disposición Adicional Octava punto Primero del Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:

"Los órganos de contratación, podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas, que en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación"

Idéntica redacción da la Disposición Adicional Novena de la Ley Foral 10/1998, de Contratos de las Administraciones Públicas de Navarra.

En ambos casos se faculta al órgano de contratación para introducir en el pliego y valorar en la fase de puntuación a aquellas empresas que acrediten en su plantilla la contratación de personas con minusvalías en porcentaje superior al 2 por 100.

Del análisis de su redacción se extraen conclusiones contradictorias: puede interpretarse que se trata de un mero desempate para cuando las puntuaciones fuesen idénticas, o bien pudiera pensarse que se trata de una verdadera preferencia. En todo caso hecha la recomendación existen diversas fórmulas para establecer tal preferencia como más adelante analizaremos a través de los procedimientos menores, restringidos o negociados.



5. CRITERIO DE VALORACIÓN O PUNTUACIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON MINUSVALÍAS.

Recogida en la legislación de contratos de Navarra, obliga a incorporar como valoración en la adjudicación de contratos de servicios públicos a aquellas empresas cuya plantilla esté compuesta en más de un 3% por personas con minusvalías:

Artículo 62.8. de la Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de las Administraciones Públicas de Navarra: "*Los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporarán, con carácter general, entre los criterios de adjudicación en los contratos de gestión de servicios públicos, el de integración laboral de personas con discapacidades, de forma que se valore y puntúe positivamente a aquellas empresas, que en el momento de acreditar su solvencia tengan en su plantilla un número superior al 3 por 100 de la misma con gran disminución física, sorderas profundas y severas, disminución psíquica o enfermedad mental.*"

6. CRITERIO DE PUNTUACIÓN Y VALORACIÓN DE PLANTILLA INDEFINIDA.

Recogida en la legislación de contratos de Navarra, con el objeto de primar la contratación estable y combatir el trabajo precario, valorando de forma obligatoria el porcentaje de plantilla indefinida de las empresas:

Artículo 62.7 de la Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de las Administraciones Públicas de Navarra: "*Los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporarán, con carácter general, entre los criterios de adjudicación el de la situación laboral de las empresas, de forma que se valore y puntúe positivamente a aquellas empresas, que en el momento de acreditar su solvencia tengan en su plantilla un número de eventuales no superior al 10 por 100.*"

El Acuerdo de la Comunidad Autónoma de Madrid de 18 de junio de 1998, también establece de forma obligatoria en los pliegos de condiciones cláusulas relativas a la estabilidad en el empleo:

"En la contratación de obras, servicios y suministros que desde el Gobierno Regional, Unidades Administrativas, Empresas Públicas y Organismos de él dependientes se lleven a cabo, se establecerá como criterio preferente la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorice a aquellas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos. Por todos estos criterios, vinculados a la estabilidad en el empleo, los pliegos de condiciones incorporarán cláusulas de las que resulte una puntuación del 20 por 100 del total de la baremación."



7. CRITERIO DE VALORACIÓN Y PUNTUACIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

En Navarra, la Orden Foral 26/2000, de 27 de marzo de 2000, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se aprueban los criterios para la adjudicación mediante concurso de las obras y equipamientos del Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, indica en su apartado 2º lo siguiente:

"Para la selección del adjudicatario se tendrán en cuenta los siguientes criterios objetivos:

C) Cláusulas sociales: Un máximo de 3 puntos.

Se otorgarán tres puntos a aquellos licitadores o empresas licitadoras que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla, con más de tres meses de antigüedad, a un mínimo de un 2% de trabajadores a jornada completa, o su equivalente en jornadas parciales, que se encuentren integrados en programas de incorporación socio-laboral o que habitualmente subcontraten servicios con centros y empresas cuyo objetivo principal sea la incorporación de los colectivos excluidos".

8. CRITERIO DE PREFERENCIA O DESEMPATE PARA ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

Disposición Adicional Octava apartado Segundo del Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:

"2. En la misma forma y condiciones³² podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y resulten inscritas en el correspondiente registro oficial".

En Navarra se ha establecido un criterio de preferencia o prioridad cuando se trata de contratos de gestión de servicios sociales, así por ejemplo la Ley Foral 14/1983 de Servicios Sociales o la Ley Foral de 25 de octubre de 1985 de conciertos en materia de servicios sociales de Navarra, que dice: *Art . 2 . Se establecen las siguientes prioridades en cuanto a la elección de centros o servicios objeto de concertación: C) centros o servicios de entidades o instituciones privadas de servicios sociales sin ánimo de lucro.*

³² Se refiere al apartado primero de la misma Disposición Adicional Octava, que establece la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100".



Asimismo el artículo 49 de la Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos ha establecido en su apartado B, que los servicios sociales podrán ser prestados tanto por las Administraciones Públicas como por Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro. De ahí se deduce el criterio de reserva a estas entidades para la prestación de estos servicios

9. EL CASO CONCRETO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.

Merece especial atención el caso de la CAM³³, en cuanto ha supuesto un logro serio, imaginativo y constante de introducción de cláusulas sociales aplicadas a la estabilidad en el empleo³⁴ que incluye también la inserción laboral de personas con minusvalías.

Los interlocutores sociales y el Gobierno alcanzaron el 30 de julio de 1997 un Acuerdo Marco para apoyar la estabilidad y la calidad del empleo, dando lugar al Acuerdo de 18 de junio de 1998 y al Decreto 213/1998 de 17 de diciembre³⁵, del Consejo de Gobierno, por el que se decidieron las medidas administrativas a adoptar para el desarrollo y la ejecución dicho Acuerdo Marco. En éste se acuerdan, entre otros extremos:

"Segundo.- En la contratación de obras, servicios y suministros que desde el Gobierno Regional, Unidades Administrativas, Empresas Públicas y Organismos de él dependientes se lleven a cabo, se establecerá como criterio preferente la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorice a aquéllas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos.

Por todos estos criterios, vinculados a la estabilidad en el empleo, los pliegos de condiciones incorporarán cláusulas de las que resulte una puntuación del 20 por 100 del total de la baremación.

Tercero.- Para impulsar criterios de estabilidad en la inserción laboral de personas con discapacidad, los pliegos de condiciones recogerán también la exigencia a las empresas licitadoras o concursantes del cumplimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos, por lo que se refiere a la necesaria ocupación de un 2 por 100 de la plantilla de las empresas de más de 50 trabajadores, aspecto que será igualmente seguido por el conjunto de la Administración Autonómica y las empresas que con ella se relacionan."

³³ "Ver Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid: número 1 de enero de 1999: "El contrato administrativo como instrumento para ejercer políticas pública. Fomento del empleo estable y contratación de empresas de trabajo temporal". Maravillas Espin Saez y Eduardo Melero Alonso.

³⁴ "Ver asimismo la Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid: número 9 de enero-abril de 2001: "Medidas en la contratación administrativa de la Comunidad de Madrid para apoyar la estabilidad y calidad del empleo". Alicia Sánchez Cordero, Magistrada de lo Contencioso-Administrativo.

³⁵ "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, respectivamente núm. 158, de 6 de julio de 1998 y de 4 de enero de 1999.



En el Acuerdo Marco recogido en el Anexo del Acuerdo del Consejo de Gobierno, en su punto quinto, inciso final, se acuerda que: La Administración Autonómica, los Entes, Organismos Autónomos, Agencias, Consorcios y Empresas Públicas, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, se comprometen a no utilizar Empresas de Trabajo Temporal para resolver sus necesidades laborales”.

Las medidas aprobadas por la Comunidad de Madrid, han sido objeto de análisis minucioso por la Comisión Europea, por posible vulneración de la normativa comunitaria en materia de contratación. Los requerimientos de la Comisión, se centraron primero en conocer la normativa y sus fundamentos a modo de emplazamiento, posteriormente se promovió una Reunión Paquete de Contratación Pública el 26 de octubre de 1999 en el Ministerio de Asuntos Exteriores para tratar la -ya constando en forma de- Queja sobre los pliegos de condiciones de la Comunidad Autónoma de Madrid. Se organizarían más tarde reuniones técnicas, además de una Reunión en Bruselas entre el Consejero de Presidencia del Gobierno Regional y la Comisión el 17 de noviembre de 1999; y otra más en el Ministerio de Asuntos Exteriores entre la Comisión y una delegación de la Comunidad de Madrid el 25 de febrero de 2000.

La Comisión manifestó su negativa a admitir los criterios de adjudicación, remitiendo una Carta de Emplazamiento de fecha 12 de abril de 2000, llamando la atención al Gobierno Español sobre el Decreto 213/1998. Posteriormente el Sr. Bolkestein en nombre de la Comisión respondió a las preguntas formuladas por tres Eurodiputados españoles (PPE-DE) (PSE) y (GUE/NGL).

Finalmente la Comunidad Autónoma de Madrid ha conseguido que el Comité de las Regiones incluya criterios sociales que fomenten la creación de empleo estable y la integración de grupos discriminados en la directiva sobre procedimientos de adjudicación de contratos públicos de suministros, servicios y obras.

En opinión del Consejero de Presidencia y Hacienda del Gobierno regional, Manuel Cobo, "esta inclusión es el primer logro en la política marcada por la Comunidad de Madrid de sensibilizar a las Instituciones Comunitarias (Consejo, Parlamento y Comité de las Regiones) y de conseguir que estos órganos reflejen en sus informes la necesidad de que en el futuro se contemple en la legislación comunitaria la inclusión de cláusulas sociales en la adjudicación de contratos".

En la nuestra, **además de reconocer como ciertamente plausible la iniciativa, constancia y dedicación de la Comunidad de Madrid, queremos resaltar el importante precedente que supone, dando cobertura legal y validez jurídica a la introducción de cláusulas sociales en la contratación pública en el ámbito nacional y europeo.**



10. CLÁUSULAS MEDIOAMBIENTALES: MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.

La Orden de la Ministra de Medio Ambiente, de 14 de octubre de 1997 ⁽³⁶⁾, fijó los criterios de modificación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares que rigen en la contratación del Ministerio de Medio Ambiente, con el objeto de incluir la valoración ambiental como exigencia objetiva de resolución de los concursos que se convoquen. De esta manera se introdujo una cláusula en relación con la protección del medio ambiente. Esta Orden indica "se hace necesario potenciar la progresiva adaptación de las empresas a las nuevas exigencias medioambientales".

La Orden tiene como origen la disposición adicional tercera de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, que obliga a las Administraciones Públicas a promover el uso de materiales reutilizables y reciclables en la contratación de obras públicas y suministros. Según el propio texto de la Orden "Esta previsión legal conduce necesariamente, en aplicación del artículo 87 de la Ley 13/1995... a incluir criterios medioambientales en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos de obras, suministros y servicios que se convoquen por el Ministerio de Medio Ambiente y organismos públicos de él dependientes".

En ella se establece que habrá de incluirse la calidad ambiental como criterio objetivo de adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que se elaboren en el ámbito del Ministerio de Medio Ambiente. La calidad ambiental de las ofertas que se presenten a la Administración se valorará en un 20%, distribuyéndose el 80% restante entre los demás criterios de adjudicación que figuren en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

Interesante esta cláusula por su carácter ecológico, pero también porque no se ha hecho legislando ni reglamentando sino por la vía interpretativa, ya que utiliza para ello una circular ministerial. Tómese nota para la aplicación de cláusulas referidas a la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social, ya que existiendo intención y voluntad políticas se encuentran vías para la aplicación de criterios sociales finalistas.

Y es que, precisamente esta fórmula sobre la que pudiera recaer una polémica doctrinal respecto a la validez jurídica de obligar mediante circular a la introducción en los pliegos de cláusulas de criterios de valoración no previstos en la ley, no ha sido objeto de recurso, lo que indica claramente que puede la administración concertar las condiciones y establecer la baremación que estime conveniente, siempre que sea objetiva, razonable y no vulnere el interés público.

³⁶ Publicada en Boletín Oficial del Estado núm. 259, de 29 de octubre de 1997.



11. DERECHO COMPARADO. EXPERIENCIAS EUROPEAS.

En Bélgica la mayor parte de los mercados públicos contratados por las empresas de inserción, se realizan a través de procedimientos negociados, para ello existen la figura de Sociedades con finalidad social (SFS), muchas de las cuales adoptan la fórmula jurídica cooperativa (ASBL).

Dos razones explican la utilización de este procedimiento: en primer lugar se trata de contratos relativos a cuantías presupuestarias más reducidas que los concursos en general, por lo que se adapta mejor al tamaño de las empresas de inserción (pequeño o mediano tamaño), por otro y con todo lógica, se trata de un procedimiento que permite una mayor discrecionalidad, menor burocracia y capacidad de negociación y adaptación al objetivo de inserción laboral pretendido y a la capacidad de las empresas interesadas.

En Francia existe una cláusula de "mieux disant social" (traducible en el contexto como mejor postor social), regulada mediante la Circular TEF 14/93 de 29 de diciembre de 1993 y la Circular 95/94 de 14 de diciembre de 1995, por medio de la cual se facilita y contempla la contratación de personas en situación de exclusión social, bajo el título de "Relación de criterios adicionales relativos al empleo en la atribución de mercados públicos".

Otra Circular Interministerial de 1993, se conoce como el Cuarto Sobre, puesto que junto a los tres sobres que se presentan a las licitaciones públicas (documentación general, proposición técnica y proposición económica), se acompaña uno más relativo al proyecto de inserción laboral complementario. Esta fórmula se basa en considerar el interés público y el beneficio social que estas empresas producen, autorizando a tener en cuenta criterios sociales en la adjudicación de mercados públicos.

En Italia se aprobó la Ley 8 de noviembre de 1991, por medio de la cual se reconocen dos tipos de cooperativas, una de ellas es la regulada como tipo "B" o Cooperativas de Solidaridad Social, para las cuales se establece la posibilidad de establecer convenios con la administración pública, con la condición de que un porcentaje de trabajadores contratados se reserve a personas en situación o riesgo de exclusión. Como prueba de la eficacia del modelo, baste decir que existen actualmente unas cuatro mil cooperativas que emplean a cerca de dieciséis mil trabajadores de inserción.

Existe además una prescripción específica establecida a través del artículo 5 de la Ley 381, estableciendo la existencia de contratos reservados a las cooperativas sociales o a aquellas empresas que para su ejecución contraten a un porcentaje de trabajadores con dificultades idéntico al exigido para las cooperativas. Este contrato se acompaña con especiales medidas fiscales.

En Alemania la implicación del sector público en las empresas de inserción se realiza incluso formando sociedades de capital mixto, a través de fórmulas jurídicas con participación del capital público.

