



6GBGSJOTI5+Ndu\*axdzMIR6br7KKknoxAok\*Uta

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:  
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>

**ANEXO II DECRETO 118/2022 CONSELL**  
**Condiciones especiales de ejecución del contrato**

Se seleccionará la/s condiciones especiales de ejecución que estén vinculadas con el objeto del contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.1 del Decreto 118/2022

**1. Condiciones especiales de ejecución de carácter social:**

a) Inserción de personas con riesgo de exclusión en el mercado laboral.

En caso de tenerse que ampliar, la empresa adjudicataria deberá incorporar en su plantilla al menos un porcentaje de personas provenientes de los colectivos de personas desempleadas que se encuentran en especial dificultad para acceder al empleo, considerándose colectivos reconocidos en este concepto: personas en paro de larga duración, mayores de 45 años, migrantes, personas refugiadas o solicitantes de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas pertenecientes a minorías étnicas -como el pueblo gitano-, personas trans, drogodependientes y ex drogodependientes, personas ex reclusas, menores de 30 años que hayan abandonado los estudios prematuramente, adolescentes o jóvenes que se encuentran, o se hayan encontrado, en situación de guarda o tutela por la Administración, provenientes de instituciones de protección de la infancia y de la adolescencia o del sistema de atención socioeducativa de personas menores de edad en conflicto con la ley o que participan en programas de preparación para la vida independiente, o cualesquiera otras que puedan incluirse en la normativa reguladora de aplicación.

Si existiera un deber de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato que impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar a personas con riesgo de exclusión en el mercado laboral en las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan o precisen hasta alcanzar dicho porcentaje.

Con el fin de acreditar el cumplimiento de esta condición, la empresa adjudicataria deberá presentar al órgano de contratación al finalizar la ejecución un documento que acredite la contratación de estas personas, identificándolas y aportando un certificado de la situación de difícil empleabilidad de las personas contratadas.

No obstante, la acreditación de las circunstancias reguladas en este apartado podría conllevar el tratamiento de datos especialmente protegidos contemplados en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679, u otros datos referidos a situaciones de especial vulnerabilidad. En aquellos supuestos en que esta acreditación pueda conllevar a situaciones discriminatorias, se procederá conforme a los siguientes criterios:

- La entidad adjudicataria no podrá, en ningún caso, recabar esta información directamente de las personas interesadas que pertenezcan a los colectivos vulnerables.
- Se priorizará la acreditación mediante la aportación documental que justifique la participación en programas, planes u otros instrumentos públicos contra la discriminación en dichos ámbitos, o de que en la entidad se han implementado programas de formación y sensibilización o se han establecido protocolos propios para evitar situaciones discriminatorias.

b) Inserción de personas con discapacidad/diversidad funcional.

Cuando la ejecución del contrato precise la dedicación de al menos 20 personas, la empresa adjudicataria deberá acreditar que al menos el 5 % de los trabajadores que ejecutarán el contrato posea una discapacidad/diversidad funcional con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Si existiera un deber de subrogar al personal u otras circunstancias en el momento de iniciarse la ejecución del contrato que impidiesen cumplir el porcentaje señalado, la empresa deberá contratar a personas con discapacidad/diversidad funcional en las nuevas contrataciones, bajas y sustituciones que se produzcan o precisen hasta alcanzar dicho porcentaje.

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

Al comienzo de la ejecución del contrato la empresa adjudicataria deberá acreditar la contratación de estas personas, identificándolas y aportando un certificado acreditativo de la condición de persona con discapacidad de estas. Este será expedido por los Centros de Valoración y Orientación de Discapacidad u órgano competentes de las comunidades autónomas.

c) Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

La empresa adjudicataria deberá garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la

jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

A este respecto, al inicio de la prestación la empresa o entidad adjudicataria deberá presentar a la persona responsable del contrato la planificación y el contenido de las medidas a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo.

d) Formación en políticas de igualdad.

La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo una acción al año de sensibilización y formación, de duración mínima de 20 horas, con la plantilla adscrita a su ejecución acerca de los derechos en materia de igualdad, prevención del acoso sexual laboral y conciliación recogidos en la normativa vigente y en el convenio de empresa o convenio colectivo del sector correspondiente.

A este respecto, al inicio de la prestación la empresa o entidad adjudicataria deberá presentar a la persona responsable del contrato la planificación y el contenido de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo.

e) Plan de igualdad.

La empresa adjudicataria que disponga de plan de igualdad deberá acreditar la inscripción de este en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o el equivalente cuando se trate de otra administración pública.

f) Promoción lingüística.

La empresa adjudicataria, en su ámbito de actuación, y por lo que hace a la ejecución del contrato, adoptará las medidas necesarias para garantizar la oficialidad de las lenguas en la publicidad, imagen, cartelería, materiales, etc. en cualquier soporte, teniendo que utilizar las dos lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana.

La empresa adjudicataria en sus relaciones con la Administración y con los ciudadanos, escritas y orales, debe garantizar el uso de las dos lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana.

A efectos de comprobación, la persona responsable del contrato podrá recabar de la entidad adjudicataria la documentación necesaria que acredite el uso de las dos lenguas oficiales en los aspectos señalados.

g) Estabilidad de la ocupación.

Durante la ejecución del contrato la empresa adjudicataria habrá de cumplir y acreditar que al menos un 50 % de la plantilla adscrita al contrato es indefinido.

En el plazo de un mes a partir de la formalización del contrato, la empresa o entidad adjudicataria comunicara los datos relativos a las personas adscritas a la ejecución del contrato y presentara al efecto copia del alta en la Seguridad Social y del contrato de trabajo.

h) Igualdad personas LGTBI.

La empresa adjudicataria deberá acreditar la adopción de medidas destinadas a la igualdad en atención a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI, especialmente en la referencia a las medidas de ámbito laboral recogidas en el Título II, Capítulo IV, o norma equivalente que en el futuro la sustituya.

**2. Condiciones especiales de ejecución de carácter ambiental:**

a) Formación en materia ambiental.

La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo una acción al año de sensibilización y formación, de duración mínima de 20 horas, con la plantilla adscrita a su ejecución sobre formación en materia medioambiental. Si el objeto del contrato o el lugar de actuación está relacionado o tiene lugar en terreno forestal o suelo a distancia inferior a 500 metros de terreno forestal, al menos 6 horas del curso versará sobre prevención de incendios forestales.

A este respecto, al inicio de la prestación la empresa o entidad adjudicataria deberá presentar a la persona responsable del contrato la planificación y el contenido de las acciones a realizar en relación con el personal vinculado a la ejecución del mismo.

b) Materiales.

La empresa adjudicataria está obligada a que todos los productos que se requieren en el contrato estén embalados con productos reciclables y a que los productos utilizados en la ejecución del contrato sean respetuosos con el medio ambiente.

A este respecto, la empresa o entidad adjudicataria deberá presentar de manera periódica al órgano de contratación un listado de los productos utilizados en la ejecución del contrato.

c) Responsable ambiental.

La empresa adjudicataria debe designar una persona responsable medioambiental, que será la interlocutora con la Administración para asuntos medioambientales y quien proporcionará la información ambiental vinculada con el objeto del contrato al órgano de contratación.

d) Recogida selectiva residuos.

La empresa adjudicataria deberá contar con un plan de recogida selectiva y gestión de los residuos generados consecuencia de la prestación del objeto del contrato.

e) Productos textiles.

En contratos de servicios y/o suministro de productos textiles, los mismos deberán haber sido elaborados al 100 % con fibras que cumplan los requisitos establecidos en la Etiqueta Ecológica Europea o equivalente, en relación con la presencia de determinadas sustancias como son los pesticidas, tintas, metales pesados. Se tendrá en cuenta el porcentaje de fibras procedentes de la agricultura ecológica. En la producción, solo se usarán aquellos tintes o preparados que contengan menos del 0,1 % de peso de sustancias a las que se haya asignado o se les pueda asignar frases de riesgo. Será exigible la certificación de haber sido producida en condiciones laborales dignas.

f) Uso de medios electrónicos y tipo de papel.

Toda la documentación y trabajos generados en la ejecución del contrato deberá presentarse preferentemente por medios electrónicos, y si fuera necesario su impresión en papel, este solo podrá ser de dos tipos: reciclado, con un mínimo 85 % de fibras reutilizadas y con proceso de blanqueado completamente libre de cloro, o ecológico.

g) Medios de transporte y / o maquinaria a emplear en la ejecución del contrato.

La empresa adjudicataria deberá garantizar que se hace uso del vehículo disponible en la flota de la empresa adjudicataria que suponga un menor impacto ambiental y que en caso de renovación de la flota de vehículos se sustituirá por un modelo que sea más eficiente en relación con los que ya posee en la flota.

**3. Condiciones especiales de ejecución de carácter ético:**

a) Criterios éticos.

La empresa adjudicataria durante toda la ejecución del contrato, para todas las personas que participen en cualquier fase de la cadena de producción, y a lo largo de toda la cadena de suministro, deberá prestar el contrato con escrupuloso respeto a las siguientes Convenciones y Convenios Internacionales:

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Convenio OIT núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio OIT núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Convenio OIT núm. 29, sobre el trabajo forzoso.

Convenio OIT núm. 105, sobre la abolición del trabajo forzoso.

Convenio OIT núm. 138, sobre la edad mínima.

Convenio OIT núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Convenio OIT núm. 100, sobre igualdad de remuneración.

Convenio OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil

La empresa adjudicataria deberá acreditar a través de declaración responsable la ejecución del contrato con escrupuloso respeto a las Convenciones y Convenios Internacionales señalados como condición de ejecución.

b) Compromisos fiscales.

La empresa adjudicataria se comprometerá a evitar la evasión fiscal en el marco de la prestación contractual, así como a garantizar la correcta tributación de las rentas derivadas del contrato.

**FIRMADO**

1.- PRE Presidenta delegada, MARIA JOSE AMIGO LAGUARDA, a 19 de Enero de 2023

La empresa adjudicataria deberá acreditar a través de declaración responsable haber ejecutado el contrato sin incurrir en evasión ni elusión fiscal y garantizado la correcta tributación de las rentas derivadas del contrato.

c) Productos de comercio justo.

En los contratos de servicios y/o suministros de productos alimentarios, textiles u de otro tipo en los que exista oferta de comercio justo, la empresa adjudicataria deberá incluir un mínimo de 2 productos con etiqueta de comercio justo o equivalente como por ejemplo de alimentación café, azúcar cacao o galletas entre otros.

En el caso de contratos de servicios, en las acciones de difusión que realice, la empresa o entidad adjudicataria deberá, asimismo, dar a conocer los productos de comercio justo que ofrece a los usuarios del servicio.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:  
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>

6GBGSJOT15+NDu\*axdzVIJR6br7KKkxhoxAok\*Uta